PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJA SAMA TIM DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen

OLEH :

NAMA : ELVIRA KESUMA NINGSIH TAMBUNAN
NPM : 2105160568
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 11 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	**ELVIRA KESUMA NINGSIH TAMBUNAN**
N P M	:	**2105160568**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi	:	**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJA SAMA TIM DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**
Dinyatakan	:	**(A)** ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.***

TIM PENGUJI

Penguji I **Penguji II**

(Assoc. Prof. Dr. H. Jasman Saripudin Hasibuan,SE, M.Si) **(Asrizal Efendy Nasution, S.E., M.Si)**

Pembimbing

(Nugraha Pratama, S.E., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua **Sekretaris**

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA) **(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)**

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**ELVIRA KESUMA NINGSIH TAMBUNAN**
N.P.M	:	**2105160568**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , KERJA SAMA TIM DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	***Dekan***
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
Agus Sani, S.E., M.Sc.	**Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : Elvira Kesuma Ningsih Tambunan
Npm : 2105160568
Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Lengkapi daftar isi	7/7 '25	
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4			
BAB 5	- tambahkan penjelasan pada kesimpulan	26/8 '25	
Daftar Pustaka	- Mendeley.	26/8 '25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	28/8 '25	

Medan, Agustus 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Nugraha Pratama, S.E., M.Si

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بسم الله الرحمن الرحيم

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	**: ELVIRA KESUMA NINGSIH TAMBUNAN**
N.P.M	**: 2105160568**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan dan Aset daerah Provinsi Sumatera Utara** " adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

METERAI TEMPEL
DCAMX334901955

ELVIRA KESUMA NINGSIH TAMBUNAN

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJA SAMA TIM DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Elvira Kesuma Ningsih Tambunan
Program Studi Manajemen
E-mail: elviraknt@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 93 orang dengan sampel sebanyak 93 orang yang diambil menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim, Insentif, Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, TEAMWORK, AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSET AGENCY OF NORTH SUMATRA PROVINCE

Elvira Kesuma Ningsih Tambunan
Management Study Program
E-mail: elviraknt@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance, to determine and analyze the influence of teamwork on employee performance, to determine and analyze the influence of incentives on employee performance, and to determine and analyze the influence of the work environment, teamwork, and incentives on employee performance at the Regional Financial and Asset Agency of North Sumatra Province. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study consists of all employees of the Regional Financial and Asset Agency of North Sumatra Province, totaling 93 people, with the sample also comprising 93 people, selected using a saturated sampling technique. The data collection technique employed in this research is a questionnaire. The data analysis techniques used include Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test, F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study was carried out using the SPSS software program (version 24.00). Partially, the work environment has a significant influence on employee performance. Partially, teamwork has a significant influence on employee performance. Partially, incentives have a significant influence on employee performance. Simultaneously, the work environment, teamwork, and incentives have a significant influence on employee performance at the Regional Financial and Asset Agency of North Sumatra Province.

Keywords: *Work Environment, Teamwork, Incentives, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas berkat, rahmat yang berlimpah dan karunia-Nya senantiasa memberikan kesehatan, keselamatan, kekuatan, dan waktu kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'alaihi Wasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Tugas akhir ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara".**

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua kandung saya Ayahanda Alm. Nasyaruddin Tambunan dan Ibunda Etty Surya Ningsih serta keluarga besar saya yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta doa yang sangat memicu

dan memotivasi saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan kesarjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M,M., M,Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E.,M.Sc, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E.,M.M, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Nugara Pratama, S.E., M.M, selaku Pembimbing tugas akhir yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.
9. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang tiada hentinya memberikan masukan dan dukungan kepada peneliti, terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.
10. Seluruh Staff/Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang memberi izin untuk melaksanakan riset serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

11. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang turut membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2025
Penulis

Elvira Kesuma Ningsih Tambunan
2105160568

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	**i**
ABSTRACT	**ii**
KATA PENGANTAR	**iii**
DAFTAR ISI	**vi**
DAFTAR TABEL	**viii**
DAFTAR GAMBAR	**ix**
BAB 1 PENDAHULUAN	**1**
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	**10**
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Keputusan Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	17
2.1.2 Lingkungan Kerja	20
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja	21
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	24
2.1.3 Kerja Sama Tim	26
2.1.3.1 Pengertian Kerja Sama Tim	26
2.1.3.2 Manfaat Kerja Sama Tim	27
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim	27
2.1.3.4 Indikator Kerja Sama Tim	29
2.1.4 Insentif	30
2.1.4.1 Pengertian Insentif	30
2.1.4.2 Tujuan Pemberian Insentif	31
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Insentif	32
2.1.4.4 Indikator Insentif	34
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.3 Hipotesis Penelitian	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	**40**
3.1 Pendekatan Penelitian	40
3.2 Definisi Operasional Variabel	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	41

3.4 Populasi dan Sampel 42
3.5 Teknik Pengumpulan Data 43
3.6 Teknik Pengujian Instrumen 44
3.7 Teknik Analisis Data 47

BAB 4 HASIL PENELITIAN 53
4.1 Hasil Penelitin 53
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian 53
4.1.2 Identitas Responden 53
4.1.3 Persentase Jawaban Responden 55
4.1.4 Model Regresi 61
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik 61
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda 64
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis 66
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square) 70
4.2 Pembahasan 71
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 71
4.2.2 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai 72
4.2.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai 72
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai 75

BAB 5 PENUTUP 76
5.1 Kesimpulan 76
5.2 Saran 77
5.3 Keterbatasan Penelitian 78

DAFTAR PUSTAKA 79

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Mengenai Kinerja Pegawai..... 4
Tabel 1.2 Hasil Prasurvei Mengenai Lingkungan Kerja..... 5
Tabel 1. Hasil Prasurvei Mengenai Kerja Sama Tim..... 6
Tabel 1.4 Hasil Prasurvei Mengenai Insentif..... 6
Tabel 3.1 Definisi Operasional 40
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian..... 41
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai BKAD Provsu 42
Tabel 3.4 Skala Likert..... 44
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas..... 45
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas..... 47
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan 54
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 54
Tabel 4.4 Skala Likert..... 55
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y) 55
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X1)..... 57
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kerja Sama Tim (X2)..... 59
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Insentif (X3)..... 60
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas 63
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 65
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik T (Parsial)..... 67
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan)..... 69
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi..... 70

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 38
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t 50
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F 51
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas..... 62
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas 64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global saat ini, organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia guna menunjang pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu sektor penting yang harus memperhatikan hal ini adalah institusi pemerintahan, mengingat keberhasilan program-program pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang menjalankannya. Menurut (Mangkunegara, 2019), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, upaya untuk mendorong kinerja pegawai menjadi prioritas strategis di berbagai instansi pemerintah, termasuk di Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan publik dan efektivitas pengelolaan anggaran daerah. Dalam konteks ini, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi menjadi syarat mutlak bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi sektor publik. Sejalan dengan pendapat (M. S. P. Hasibuan, 2019), kualitas kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keahlian individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan hubungan antarpegawai di lingkungan kerja.

Berbagai faktor diyakini turut memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintah, di antaranya adalah lingkungan kerja, kerja sama tim, dan

insentif. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2019), lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan memaksimalkan produktivitas. Penelitian oleh (Fachrezi & Pasaribu, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks BKAD Provsu, penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, pengelolaan beban kerja yang wajar, serta suasana kerja yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang optimal. Jika lingkungan kerja buruk—misalnya karena tekanan kerja yang tinggi atau hubungan kerja yang tidak harmonis—maka akan menurunkan semangat kerja dan berimbas pada turunnya kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, kerja sama antara rekan kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan (Kaswan, 2016) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan.

Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (F.

Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa kerja sama tim akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lebih lanjut, insentif juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut(Simamora, 2019), pemberian insentif yang adil dan proporsional dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan mendorong mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Pemberian kompensasi berupa insentif merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja dan merupakan suatu alat penimbul motivasi serta mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai bahwa dengan melakukan sesuatu mereka bisa mendapat imbalan berupa tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan. Karena lembaga menyadari hanya dengan pemberian gaji pokok saja kurang dapat mendorong para pegawai untuk dapat lebih bersemangat dalam bekerja yang akan memuaskan kebutuhannya (Marhumi & Nugroho, 2019).

Adapun penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang merupakan salah satu perangkat daerah strategis di bawah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Instansi ini memiliki tugas pokok dalam menyusun, mengelola, dan mengawasi pelaksanaan anggaran serta pengelolaan aset daerah. Keberhasilan instansi ini dalam mengelola keuangan daerah sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik di lingkungan pemerintahan daerah.

Hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 30 orang pegawai menunjukkan bahwa dari sisi kinerja pegawai, ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan penyelesaian laporan keuangan daerah, rendahnya partisipasi pegawai dalam diskusi tim, serta kurangnya motivasi dalam pencapaian target kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel prasurvei mengenai kinerja pegawai dibawah ini.

Tabel 1.1. Hasil Prasurvei Mengenai Kinerja Pegawai

No	Variabel	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Kinerja Pegawai	Saya mampu menyelesaikan laporan keuangan daerah tepat waktu.	18 (60%)	12 (40%)
2		Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi tim untuk menyelesaikan pekerjaan.	16 (53%)	14 (47%)
3		Saya termotivasi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan setiap bulan.	17 (57%)	13 (43%)

Sumber: Hasil Prasurvei Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei di atas, diketahui bahwa 12 orang (40%) sering terlambat menyelesaikan laporan keuangan**,** 14 orang (47%) kurang aktif dalam diskusi tim**,** dan 13 orang (43%) mengaku kurang termotivasi dalam mencapai target kerja. Temuan ini menunjukkan masih adanya kendala dalam aspek ketepatan waktu, partisipasi kerja sama, dan motivasi pegawai yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari segi lingkungan kerja, Di Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, masih ditemukan beberapa keluhan pegawai terkait kondisi ruang kerja yang sempit, kurangnya fasilitas penunjang, dan ketidaknyamanan lingkungan, yang berpotensi menurunkan semangat dan efektivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel prasurvei mengenai lingkungan kerja dibawah ini.

Tabel 1.2. Hasil Prasurvei Mengenai Lingkungan Kerja

No	Variabel	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Lingkungan Kerja	Ruang kerja yang tersedia nyaman digunakan untuk bekerja	17 orang (57%)	13 orang (43%)
2		Fasilitas kerja di kantor sudah memadai dan mendukung pekerjaan sehari-hari	18 orang (60%)	12 orang (40%)
3		Lingkungan kerja di kantor kondusif dan menyenangkan untuk meningkatkan produktivitas	16 orang (53%)	14 orang (47%)

Sumber: Hasil Prasurvei Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara masih memerlukan perhatian. Sebanyak 13 orang (43%) menyatakan ruang kerja belum nyaman**,** 12 orang (40%) merasa fasilitas kerja belum memadai**,** dan 14 orang (47%) menilai lingkungan kerja belum kondusif untuk meningkatkan produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai cukup puas, masih terdapat persentase signifikan pegawai yang mengalami ketidaknyamanan terhadap aspek lingkungan kerja. Kondisi ini berpotensi memengaruhi semangat kerja, efektivitas, dan produktivitas pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

Fenomena di Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara mengenai kerja sama tim menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih jarang dilibatkan dalam diskusi ataupun perumusan kebijakan teknis, yang menyebabkan lemahnya koordinasi dan kurangnya rasa memiliki terhadap tugas bersama. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel prasurvei mengenai lingkungan kerja dibawah ini.

Tabel 1.3. Hasil Prasurvei Mengenai Kerja Sama Tim

No	Variabel	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Keja Sama Tim	Saya rutin dilibatkan dalam diskusi tim atau rapat teknis terkait pekerjaan	17 orang (57%)	13 orang (43%)
2		Koordinasi antarpegawai berjalan baik saat menyelesaikan tugas bersama	18 orang (60%)	12 orang (40%)
3		Saya merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja tim	19 orang (63%)	11 orang (37%)

Sumber: Hasil Prasurvei Peneliti (2025)

Dari hasil prasurvei di atas, masih ditemukan sekitar 40%–43% pegawai yang merasa belum dilibatkan secara aktif dalam diskusi dan koordinasi tim. Selain itu, meskipun mayoritas pegawai menyatakan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas tim, persentase ketidakterlibatan masih cukup tinggi. Kondisi ini dapat memicu lemahnya sinergi kerja dan menurunkan efektivitas dalam pencapaian target organisasi di lingkungan Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Lebih lanjut, permasalahan mengenai insentif Di Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, ditemukan masih adanya ketidakpuasan terhadap sistem pemberian insentif yang dinilai tidak sesuai dengan volume pekerjaan, kurang transparan, dan tidak mempertimbangkan prestasi individu, sehingga memicu menurunnya semangat kerja.

Tabel 1.4. Hasil Prasurvei Mengenai Insentif

No	Variabel	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Insentif	Sistem insentif di kantor saya sudah sesuai dengan beban dan volume pekerjaan saya	14 orang (47%)	16 orang (53%)
2		Pemberian insentif di kantor saya dilakukan secara transparan dan adil	13 orang (43%)	17 orang (57%)
3		Insentif yang saya terima mempertimbangkan kinerja dan prestasi individu	12 orang (40%)	18 orang (60%)

Sumber: Hasil Prasurvei Peneliti (2025)

Hasil prasurvei di atas, menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai merasa sistem insentif belum sesuai dengan volume pekerjaan, tidak transparan, dan kurang memperhatikan prestasi individu. Sebanyak 53% pegawai menilai insentif tidak sesuai beban kerja, 57% menganggap prosesnya tidak transparan, dan 60% menyatakan insentif belum mempertimbangkan prestasi. Situasi ini berpotensi menurunkan semangat kerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasikan beberapa masalah yang ada pada BKAD Provsu.

1. Masih adanya kendala dalam aspek ketepatan waktu, partisipasi kerja sama, dan semangat pegawai yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Masih ditemukan beberapa keluhan pegawai terkait kondisi ruang kerja yang sempit, kurangnya fasilitas penunjang, dan ketidaknyamanan lingkungan, yang berpotensi menurunkan semangat dan efektivitas kerja.
3. sebagian pegawai masih jarang dilibatkan dalam diskusi ataupun perumusan kebijakan teknis, yang menyebabkan lemahnya koordinasi dan kurangnya rasa memiliki terhadap tugas bersama.

4. Masih adanya ketidakpuasan terhadap sistem pemberian insentif yang dinilai tidak sesuai dengan volume pekerjaan, kurang transparan, dan tidak mempertimbangkan prestasi individu.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu?
2. Apakah ada pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
   a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada BKAD Provsu.
   b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan (Rivai, 2018). Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2019). Menurut Hasibuan (2017), kinerja pegawai adalah hasil nyata atau pencapaian yang dapat di ukur dengan menggunakan standart pegawai.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2016), tujuan penilaian kinerja dibagi menjadi lima, yaitu sebagai berikut:

1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan intropeksi dan meninjau kembali prilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagi prilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut Rivai (2018), yaitu sebagai berikut:

1) Penyesuaian Kompensasi

   Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Perlatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

6) Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Pegawai

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal.

Kadang-kadang kinrja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Audina, Hinggo & Setianingsih, (2024), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dikelompokkan ke dalam tiga faktor, yaitu:

1) Kerjasama Tim

Merupakan strategi yang efektif agar dapat menyatukan seluruh pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaanya guna mencapai tujuan perusahaan sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2) Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan, baik uang maupun barang, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3) Lingkungan Kerja

Mencakup semua aspek baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang baik

akan mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga kepuasan kerja dapat dicapai.

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2019) menguraikannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

   Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikakn pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

   Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Pelatihan dan Pengembangan

   Pegawai dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan mengahasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Pengawasan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen organisasi

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai/perasaan keterikatan pegawai *(*keterikatan pegawai*)* kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2019), yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

   Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan ters ebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

   Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

   Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehatian-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

   Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Moeheriono (2019), indikator kinerja terbagi menjadi enam, yaitu sebagai berikut:

1) Efektivitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai seseuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
2) Efesien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menhasilkan suatu produk.
5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal tenaga kerja.
6) Keselamatan

   Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Adapun menurut Robbins & Judge (2016), ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Sikap dalam melaksanakan tugas, yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis, sikap tolerin dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada pegawai lain.
2) Perencanaan dalam pekerjaan, dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.
3) Proses pelaksanaan pekerjaan, dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.
4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan mebangkitkan minat belajar pegawai.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para pegawai dan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2018). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temepratur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2019). Jika lingkungan

kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para pegawai, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Saripuddin, 2015).

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
2) Prestasi kerja pegawai / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai / pekerja menjadi akan tinggi.

Menurut (Ishak & Tanjung, 2013) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bakerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan/ tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
2) Prestasi kerja pegawai/ pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai/ pekerja menjadi akan tinggi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen yang dapat berdampak langsung terhadap kenyamanan, produktivitas, dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2018) yaitu:

1) Hubungan Pegawai

   Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan – rekan kerja maupun atasan.
2) Tingkat kebisingan

   Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik.

3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian.

4) Sirkusasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi.

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memilki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut (Abdullah, 2015) yang dapat mempengharuhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3) Kelembapan ditempat kerja
4) Kebisingan ditempat kerja
5) Getaran mekanisme di tempat kerja
6) Tata warna ditempat kerja
7) Dekorasi di tempat kerja
8) Musik di tempat kerja

9) Keamanan di tempat kerja

Setiana (2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

1) Bangunan tempat kerja
2) Ruangan kerja yang lega
3) Ventilasi pertukaran udara
4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
5) Terdapat sarana lingkungan khusus ataupun secara umum untuk pegawai menjadi nyaman dan mudah

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana kondisi tempat kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai. Menurut (Sunyoto, 2018) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1) Suasana kerja

   Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

   Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.3 Kerja Sama Tim

2.1.3.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Cooperate*", *"Cooperation",* atau *"Cooperative"*. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Thomas & Johnson (2014) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan (Bachtiar, 2012). Robbins & Timothy (2015) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.

Menurut (Kaswan, 2016) kerja sama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapian individual terhadap tujuan organisasi. kolaborasi di ibaratkan bahan bakar yang memungkinkan menggugah semangat yang begitu besar untuk mendapatkan hasil yang luar biasa.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan suatu perkumpulan atau sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan kebersamaan bertanggung jawab yang mana atas hasil kinerja yang sangat tinggi di banding dari hasil yang dikerjakan dalam individu

2.1.3.2 Manfaat Kerja Sama Tim

Menurut (Robbins & Judge, 2022), kerja sama tim memungkinkan pembagian tugas yang efektif, sehingga setiap anggota dapat fokus pada keahliannya masing-masing. Hal ini meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Adapun menurut (Busro, 2018) Kerja sama tim membawa manfaat seperti meningkatkan kualitas pelayanan, mengatasi biaya, dan menciptakan ide-ide inovatif. Terkahir, (Luthans, 2014) menyatakan bahwa kerja sama tim menciptakan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, sehingga anggota tim lebih berkomitmen dan loyal terhadap pencapaian tujuan bersama.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja sama tim

Dalam sebuah organisasi, kekompakan tim dapat tercapai jika setiap individu mau memberikan kontribusi positif. Oleh karena itu, tugas untuk menciptakan kerja sama tim bukan hanya tanggung jawab pemimpin, tetapi juga merupakan tanggung jawab setiap anggota tim. Agar tim kerja dalam perusahaan menjadi semakin kompak, perlu dipahami beberapa faktor yang mempengaruhinya sebagaimana diungkapkan oleh (Robbins, 2016).

1) Rasa percaya: penting untuk membangun rasa percaya didalam kelompok guna menghindari kepentingan pribadi atau konflik. Saling percaya antar anggota tim membawa kontribusi positif, karena mereka menyadari bahwa mereka satu kesatuan. Ini mendorong kerjasama kelompok untuk berkembang.
2) Saling keterbukaan: sikap keterbukaan ini mencerminkan sejauh mana seseorang mau berbagi informasi tentang dirinya. Keterbukaan memerlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan, untuk menciptakan lingkungan yang adaptif.
3) Realisasi diri: realisasi diri merupakan kebutuhan dasar setiap individu yang sangat mempengaruhi perkembangnya. Melalui realisasi diri, individu dapat merasakan dan mengakui peran mereka dalam lingkungan, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, keterampilan, dan lainnya.
4) Saling ketergantungan: hubungan antar individu menciptakan saling ketergantungan. Untuk menjaga ketergantungan yang baik, perlu dipelihara hubungan yang harmonis, kondusif, dan matang diantara anggota tim

Adapun menurut (Najati & Susanto, 2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama tim melibatkan pemimpin, tujuan bersama, kesepakatan, dan faktor lainnya.

2.1.3.4 Indikator Kerja Sama Tim

Kerja sama tim yang baik dapat terjadi apabila terdapat kerjasama, kepercayaan dan kekompakan di dalam suatu tim. (West & Lynn, 2013) menetapkan indikator kerja sama tim sebagai pengukuran sebagai berikut:

1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaannya, adanya tanggung jawab tim dalam melaksanakan kerja, pekerjaan dapat di laksanakan

dengan baik tanpa adanya sedikitpun keraguan terhadap hasil dari proses kerja yang di lakukan.

2) Saling berkontribusi, yaitu seluruh individu turut andil serta berkontribusi baik dari tenaga maupun sumbangsih femikiran.
3) Pengarahan kemampuan secara maksimal, dengan mengerahkan kemampuan individu daripada lini kelompok secara signifikan dapat memberikan dampak positif yang mana kerjasama akan terjalin lebih kuat dan berkualitas.

Adapun menurut (Anggraeni & Saragih, 2019), indikator kerjasam tim yang efektif yaitu *the five c*:

1) *Cooperating* (bekerjasama), anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.
2) *Coordinating* (koordinasi), anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim bertindak secara efisien dan harmonis.
3) *Comunicating* (komunikasi), anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang baik) dan menghormati.
4) *Comforting* (kenyamanan), anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.
5) *Conflict resolving* (pemecahan masalah), konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang lebih efektif memiliki kemampuan dan memotivasi untuk menyelesaikan disfungsional ketidaksetujuan antara anggota tim.

2.1.4 Insentif

2.1.4.1 Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis daya pengerak yang merangsang terwujudnyaupaya pemeliharaan pegawai. Insentif terhadap pegawai merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja kayawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan. Ada beberapa pengertian yang di kemukakan oleh para ahli tentang insentif yaitu:

Menurut (Sinambela, 2018) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Menurut (Fahmi, 2016), Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baikbentuk finansal maupunnon finansial.

Insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Sedangkan individu-individu biasanya akan terdorong untuk berperilaku sedemikian rupa yang mereka rasakan akan mengarah kepada perolehan ganjaran. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas mengenai insentif, dibawah ini ada beberapa pengertian atau pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli (Marhumi & Nugroho, 2019)

Insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja pegawai (Kadarisman, 2017). Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa insentif adalah penghargaan berupa uang atau

bukan berupa uang kepada pegawai yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut (Sinambela, 2018) Tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri. Secara spesifik pemberian insentif dapat di bedakan dua golongan yaitu:

1) Bagi perusahaan

   Tujuan dari pelaksanan insentif dalam perushaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untukmeningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan jalan mendorong/merangsang agar pegawai:

   a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat
   b) Bekerja lebih disiplin
   c) Bekerja lebih kreatif

2) Bagi pegawai

   Dengan adanya pemberian insentif pegawai akan mandapat keuntungan:

   a) Standar prestasi dapat di ukur secara kuantitatif
   b) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang
   c) Pegawai harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Adapun tujuan insentif menurut (Hasibuan, 2019) Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin

organisasi kepada pegawai aga mereka bekerja dengan motivasi tinggi dalam mencapaitujuam-tujuan organisasi.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting (Marhumi & Nugroho, 2019)

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa tujuan insentif adalah suatu bentuk perangsang berupa materialmaupun non material yang diberian untuk dapat meningkatkan motivasi pegawai agar bekerja lebih giat sesuai yang diharapkan.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Isnentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Menurut (Hasibuan, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif adalah sebagai berikut:

1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan
2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari pegawai
3) Keadaan ekonomi suatu negara.

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga

tingkat insentif yang kompetitif. Menurut (Siagian, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut:

1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

   Dari berbagai survei, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2) Tuntutan serikat pekerja

   Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

3) Produktifitas

   Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

4) Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji

   Kebijaksanaan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji pegawai tercermin dari jumlah penghasilan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang

mereka peroleh, akan tetapi dari kebijaksanaan tersebut mencakup tunjangan bonus, dan insentif. Bahkan kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

5) Peraturan Perundang-Undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

2.1.4.4 Indikator Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Menurut (Hasibuan, 2019) adapun indikator dari insentif yaitu sebagai berikut:

1) Jaminan sosial
2) Bonus
3) Pemberian penghargaan
4) Kenaikan pangkat
5) Promosi

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut (Siagian, 2019) antara lain sebagai berikut :

1) *Piecework*

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para pegawai meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam

unit produksi.

2) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui

3) Komisi

Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, pegawai memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, pegawai memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.

4) Kematangan

Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga eknikal dan profesional ilmiah, sring terjadi bahwa para pegawai terutama yang merupakan“pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, kenyamanan tempat kerja, serta aspek psikologis seperti hubungan sosial antarpegawai, suasana kerja yang kondusif, dan sistem kerja yang adil. Menurut (Sedarmayanti, 2019), lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi sehingga berpengaruh langsung pada peningkatan produktivitas.

Penelitian oleh (Fachrezi & Khair, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, pengelolaan beban kerja yang wajar, serta suasana kerja yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang optimal. Jika lingkungan kerja buruk—misalnya karena tekanan kerja yang tinggi atau hubungan kerja yang tidak harmonis—maka akan menurunkan semangat kerja dan berimbas pada turunnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, karena dengan fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) ;(Handayani & Daulay, 2021); (Purnomo & Daulay, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang pegawai lakukan.

2.2.2 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Kaswan (2016) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan

yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (F. Siagian, 2020); (Ariyanto, Wardoyo, & Rusdianti, 2019) dan (Lawasi & Triatmanto, 2017) yang menyatakan bahwa kerja sama tim akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Insentif merupakan salah satu penambah semangat para pegawai dalam bekerja, tetapi jika pemberian insentif belum sesuai dengan keinginan pegawai, maka insentif tersebut menjadi hal yang bukan penambah motivasi bagi pegawai. Insentif biasanya berbentuk uang, bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.

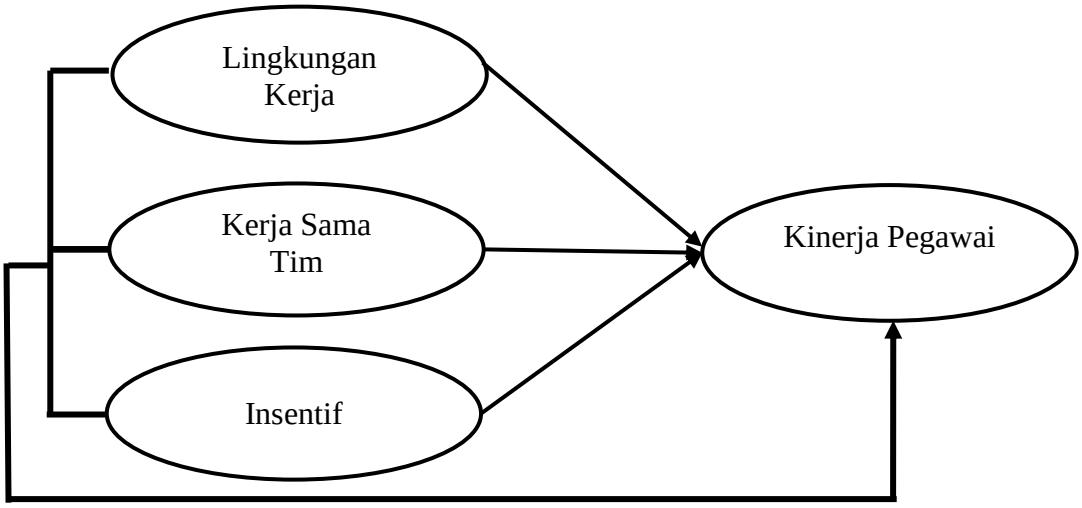
Hasil penelitian (Pratama & Pasaribu, 2021), menyatakan insentif sebagai kompensasi finansial yang menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, semakin baik tepat dan adil pemberian kompensasi finansial maka akan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai

Instansi yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagikan kepada para pihak yang menerima bonus. Tetapi pemberian insetif yang tidak merata dapat mempengaruhi ketercapaian pegawai dalam bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Mustofa, 2017) dan (Zulkarnaen & Suwarna, 2016) membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian di atas dan didukung oleh penelitian terdahulu, terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai BKAD Provsu yang dapat gambarkan ke dalam bentuk paradigma penelitian dengan skema kerangka konseptual pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu.
2. Ada pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu.
3. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu.

4. Ada pengaruh lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai pada BKAD Provsu.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu lingkungan kerja (X_1), kerja sama tim (X_2), insentif (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2019).	1. Sikap dalam melaksanakan tugas 2. Perencanaan dalam pekerjaan 3. Proses pelaksanaan pekerjaan 4. Kemampuan dalam melaksanakan tugas Robbins & Judge (2016)
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2018)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan, 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan

Variabel	Definisi	Indikator
		7. Bau tidak sedap 8. Keamanan (Sunyoto, 2018) dan (Setiana, 2019)
Kerja Sama Tim (X2)	Robbins & Timothy (2015) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri	1. Tanggung jawab secara bersama-sama 2. Saling berkontribusi 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal (West & Lynn, 2013)
Insentif (X3)	Menurut (Fahmi, 2016), Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baikbentuk finansal maupunnon finansial.	1. Jaminan sosial 2. Bonus 3. Pemberian penghargaan 4. Kenaikan pangkat 5. Promosi (Hasibuan, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No.61, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20159.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Juni 2025 sampai dengan selesai, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025				September 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																
	a. Observasi																
	a. Identifikasi masalah		■														
	b. Pengajuan Judul																
	c. Penyusunan Proposal			■	■	■											
2	Pelaksanaan																
	a. Bimbingan Proposal						■	■									
	b. Seminar Proposal																
	c. Revisi Proposal									■							
3	Penyusunan Laporan																
	a. Pengebaran Angket										■						
	b. Pengumpulan Data																
	c. Penyusunan Tugas Akhir												■	■			
	d. Sidang Tugas Akhir																

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja di BKAD Provsu yang berjumlah 93 orang.

Tabel 3.3. Jumlah Pegawai BKAD Provsu

No	Uraian	Jumlah (Orang)
1	**Jumlah PNS**	93
2	**Kualifikasi PNS Menurut Pendidikan**	
	SD	-
	SLTP	-
	SLTA	24
	D-1	-
	D-2	-
	D-3	7
	S-1	46
	S-2	15
	S-3	1
3	**Kualifikasi PNS Menurut Golongan**	
	I	-
	II	11
	III	69
	IV	13
4	**Kualifikasi PNS Menurut Jabatan**	
	Eselon I	-
	Eselon II	1
	Eselon III	6
	Eselon IV	18
5	**Kualifikasi PNS Menurut Jenis Kelamin**	
	Laki-laki	53
	Perempuan	40

Sumber: BKAD Provsu (2025)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, karena kurang dari 100

orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitin ini adalah 93 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pegumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, menurut (Sugiyono, 2020) wawancara merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak BKAD Provsu dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisioner/angket, menurut (Sugiyono, 2020) kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Selanjutnya kuesioner yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner". Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. (Ghozali, 2016) menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner adalah Korelasi *Product Moment* dengan ketentuan: jika r hitung > r tabel, maka skor butir pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka skor butir pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$\mathbf{r}_{xy} = \frac{\boldsymbol{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}}{\sqrt{\{\boldsymbol{N\sum x^2 - (\sum X)^2}\}\{\boldsymbol{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah melihat kriteria penerimaan/penolakan hipotesis sebagai berikut :

1) Tolak Ho jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05).
2) Terima Ho jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05).

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	(r-hitung)	*Sig2-tailed*	r-tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)				
Y1	0,536	0,000	0,203	Valid
Y2	0,498	0,000	0,203	Valid
Y3	0,570	0,000	0,203	Valid
Y4	0,430	0,000	0,203	Valid
Y5	0,723	0,000	0,203	Valid
Y6	0,542	0,000	0,203	Valid
Y8	0,535	0,000	0,203	Valid
Y8	0,398	0,000	0,203	Valid
Lingkungan Kerja (X_1)				
X1	0,476	0,000	0,203	Valid
X2	0,748	0,000	0,203	Valid
X3	0,491	0,000	0,203	Valid
X4	0,574	0,000	0,203	Valid
X5	0,716	0,000	0,203	Valid
X6	0,779	0,000	0,203	Valid
X7	0,342	0,001	0,203	Valid
X8	0,566	0,000	0,203	Valid
X9	0,337	0,001	0,203	Valid
X10	0,400	0,000	0,203	Valid
X11	0,423	0,000	0,203	Valid
X12	0,411	0,000	0,203	Valid
X13	0,491	0,000	0,203	Valid
X14	0,574	0,000	0,203	Valid
X15	0,716	0,000	0,203	Valid
X16	0,779	0,000	0,203	Valid
Kerja Sama Tim (X_2)				
X1	0,639	0,000	0,203	Valid
X2	0,478	0,000	0,203	Valid
X3	0,479	0,000	0,203	Valid
X4	0,788	0,000	0,203	Valid
X5	0,670	0,000	0,203	Valid
X6	0,631	0,000	0,203	Valid
Insentif (X_3)				
X1	0,555	0,000	0,203	Valid
X2	0,435	0,000	0,203	Valid
X3	0,449	0,000	0,203	Valid
X4	0,720	0,000	0,203	Valid
X5	0,536	0,000	0,203	Valid
X6	0,415	0,000	0,203	Valid

X7	0,383	0,025	0,203	Valid
X8	0,539	0,002	0,203	Valid
X9	0,598	0,025	0,203	Valid
X10	0,698	0,002	0,203	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi rhitung dibandingkan dengan nilai ketentuan r1 (rhitung > rtabel) dengan nilai probabilitas 0,000 < 0,05. Nilai rtabel dengan N (93–2 = 91) pada uji 2 *tailed* dengan signifikansi 5% didapat nilai sebesar 0,203. Pada tabel 3.4 dapat dilihat pada uji validitas masing-masing item didapatkan 40 item pernyataan valid dengan nilai rhitung > 0,203. Maka dengan demikian keseluruhan item variabel dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berkut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum Si}{St}\right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas intrsumen
$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
St = Jumlah varians butir
K = Jumlah item

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliablel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60.

Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,630	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_1)	0,820		Reliabel
3	Kerja Sama Tim (X_2)	0,665		Reliabel
4	Insentif (X_3)	0,677		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena *cronbach alpha* semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\boxed{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

Y = Kinerja pegawai
A = Konstanta
b1-b3, = Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kerja Sama Tim
X3 = Insentif
e = *Standart Eror*

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan.Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolineritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolineritas ganda sempurna *(perfect multicollinearity).* Pendeteksian multikolineritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerence* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolineritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerence* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolineritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedasitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen . (Ghozali, 2016). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$\boxed{t=\frac{r\sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r^2}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan :

t : Nilai t
n : Jumlah sampel
k : Variabel independen
r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

H0 = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hα = ρ ≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada α = 5%, df = n-k

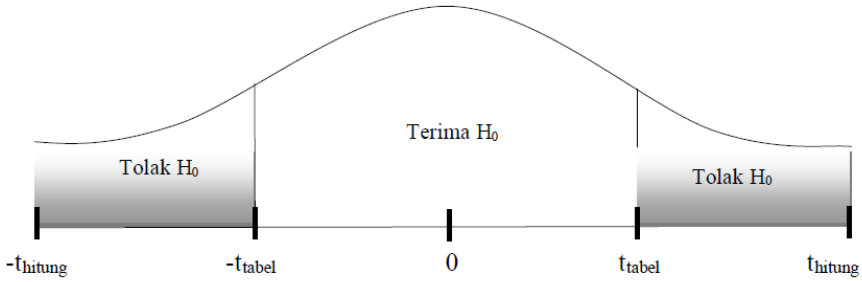
H_o diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2020):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali,

2016). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\mathbf{Fh} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

Fh : Tingkat signifikan
r^2 : Koefisien korelasi berganda
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H_o ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

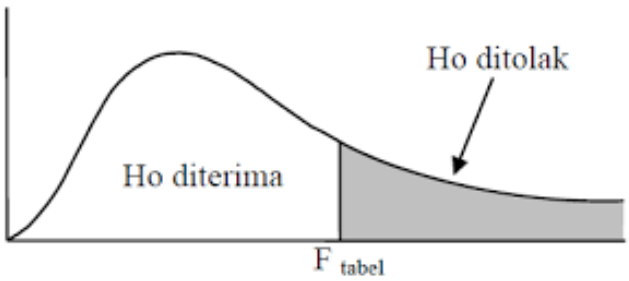
H_o di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif) dengan variabel terikat (kinerja pegawai)

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2020):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$\boxed{\mathbf{d = r^2 \times 100\%}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

d = Koefisien determinasi
r = Koefisien kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat
100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_1), 6 pernyataan untuk variabel kerja sama tim (X_2), 10 pernyataan untuk variabel insentif (X_3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 93 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	59.1	59.1	59.1
	Perempuan	38	40.9	40.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 55 (59,1%) orang laki-laki dan 38 (40,9%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki. Dominasi jumlah responden laki-laki ini juga dapat mencerminkan bahwa posisi dan peran laki-laki dalam struktur kepegawaian instansi tersebut lebih besar, baik dari segi kuantitas maupun keterlibatan dalam pengambilan keputusan

dan kegiatan administratif. Meskipun demikian, jumlah pegawai perempuan juga menunjukkan partisipasi yang cukup signifikan, menandakan bahwa peran perempuan juga memiliki kontribusi yang penting di insentif tersebut.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	87	93.5	93.5	93.5
	S2	6	6.5	6.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 87 (93,5%) orang pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berlatar belakang pendidikan S1 dan 6 (6,5%) orang yang berlatar belakang pendidikan S2. Tingginya persentase pegawai dengan pendidikan S1 mengindikasikan bahwa kualifikasi pendidikan minimal S1 menjadi standar umum dalam rekrutmen atau penempatan pegawai di lingkungan Badan Keuangan dan Aset Daerah. Sementara itu, meskipun jumlah pegawai dengan latar belakang pendidikan S2 masih tergolong kecil, hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian pegawai yang telah melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, yang berpotensi mendukung peningkatan kompetensi.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	14	15.1	15.1	15.1
	6-10 Tahun	42	45.2	45.2	60.2
	> 10 Tahun	37	39.8	39.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 (45,2%) orang yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 37 (39,8%) orang yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, dan, 14 (15,1%) orang yang sudah bekerja selama 1-5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara memiliki masa kerja yang cukup panjang, yaitu di atas 6 tahun. Kondisi ini mencerminkan tingkat pengalaman kerja yang relatif tinggi di kalangan pegawai, yang dapat berkontribusi positif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Di sisi lain, masih terdapat pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun yang menunjukkan adanya regenerasi atau rekrutmen baru dalam struktur kepegawaian instansi tersebut.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Variabel Kinerja pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	49,5	26	28	13	14	6	6,5	2	2,2	93	100
2	41	44,1	25	26,9	22	23,7	2	2,2	3	3,2	93	100
3	42	45,2	23	24,7	16	17,2	9	9,7	3	3,2	93	100
4	44	47,3	29	31,2	12	12,9	4	4,3	4	4,3	93	100

Alternatif Jawaban												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
5	51	54,8	20	21,5	14	15,1	5	5,4	3	3,2	93	100
6	48	51,6	24	25,8	14	15,1	6	6,5	1	1,1	93	100
7	35	37,6	26	28	17	18,3	15	16,1	0	0	93	100
8	35	37,6	34	36,6	8	8,6	13	14	3	3,2	93	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

1) Jawaban responden saya menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan penuh dedikasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 49,5%.
2) Jawaban responden saya menunjukkan sikap disiplin dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,%.
3) Jawaban responden saya selalu menyusun rencana kerja sebelum memulai tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,2%.
4) Jawaban responden saya menetapkan prioritas dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,3%.
5) Jawaban responden saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,8%.
6) Jawaban responden saya menyelesaikan tugas dengan cermat dan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,6%.
7) Jawaban responden saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,6%.
8) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,6%.

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Alternatif Jawaban												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	20	21,5	39	41,9	12	12,9	18	19,4	4	4,3	93	100
2	33	35,5	12	12,9	39	41,9	6	6,5	3	3,2	93	100
3	20	21,5	23	24,7	27	29	18	19,4	5	5,4	93	100
4	24	25,8	29	31,2	25	26,9	5	5,4	10	10,8	93	100
5	21	22,6	26	28	35	37,6	9	9,7	2	2,2	93	100
6	30	32,3	17	18,3	27	29	18	19,4	1	1,1	93	100
7	44	47,3	29	31,2	12	12,9	4	4,3	4	4,3	93	100
8	51	54,8	20	21,5	14	15,1	5	5,4	3	3,2	93	100
9	46	49,5	24	25,8	15	16,1	6	6,5	2	2,2	93	100
10	41	44,1	25	26,9	22	23,7	2	2,2	3	3,2	93	100
11	21	22,6	54	58,1	14	15,1	4	4,3	0	0	93	100
12	16	17,2	61	65,6	13	14	3	3,2	0	0	93	100
13	20	21,5	23	24,7	27	29	18	19,4	5	5,4	93	100
14	24	25,8	29	31,2	25	26,9	5	5,4	10	10,8	93	100
15	21	22,6	26	28	35	37,6	9	9,7	2	2,2	93	100
16	30	32,3	17	18,3	27	29	18	19,4	1	1,1	93	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

1) Jawaban responden suasana kerja di kantor terasa nyaman dan mendukung produktivitas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,9%.
2) Jawaban responden lingkungan kerja saya bebas dari konflik yang mengganggu mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 41,9%.
3) Jawaban responden saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 29%.
4) Jawaban responden saya merasa didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 31,2%.
5) Jawaban responden fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk mendukung tugas saya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 37,6%.

6) Jawaban responden saya dapat menggunakan peralatan kerja dengan mudah dan lancar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 32,3%.
7) Jawaban responden penerangan di ruang kerja saya cukup dan tidak menyilaukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,3%.
8) Jawaban responden saya dapat bekerja dengan nyaman berkat pencahayaan yang baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,8%.
9) Jawaban responden udara di lingkungan kerja terasa sejuk dan segar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49,5%.
10) Jawaban responden sirkulasi udara di ruang kerja berjalan dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,1%.
11) Jawaban responden lingkungan kerja saya bebas dari gangguan kebisingan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,1%.
12) Jawaban responden tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,6%.
13) Jawaban responden ruang kerja selalu bersih dan bebas dari bau yang mengganggu mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 29%.
14) Jawaban responden lingkungan kerja memiliki kebersihan udara yang terjaga mayoritas responden menjawab setuju sebesar 31,2%.
15) Jawaban responden saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 37,6%.
16) Jawaban responden sistem keamanan kantor sudah berjalan dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 32,3%.

4.1.3.3 Variabel Kerja Sama Tim (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kerja sama tim sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Variabel Kerja Sama Tim (X_2)

Alternatif Jawaban												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	41	44,1	25	26,9	22	23,7	2	2,2	3	3,2	93	100
2	42	45,2	23	24,7	16	17,2	9	9,7	3	3,2	93	100
3	44	47,3	29	31,2	12	12,9	4	4,3	4	4,3	93	100
4	51	54,8	20	21,5	14	15,1	5	5,4	3	3,2	93	100
5	48	51,6	24	25,8	14	15,1	6	6,5	1	1,1	93	100
6	35	37,6	26	28	17	18,3	15	16,1	0	0	93	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kerja sama tim bahwa:

1) Jawaban responden setiap unit kerja menyelesaikan pekerjaan bersama dengan rasa tanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,1%.
2) Jawaban responden setiap pegawai turut bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja unit mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,2%.
3) Jawaban responden saya aktif memberikan kontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan bersama mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,3%.
4) Jawaban responden saya merasa kontribusi saya dihargai dalam lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,8%.
5) Jawaban responden unit kerja saya memanfaatkan potensi pegawai secara maksimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,6%.

6) Jawaban responden saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,6%.

4.1.3.4 Variabel Insentif (X_3)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel insentif sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Insentif (X_3)

Alternatif Jawaban												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	41	44,1	25	26,9	22	23,7	2	2,2	3	3,2	93	100
2	42	45,2	23	24,7	16	17,2	9	9,7	3	3,2	93	100
3	44	47,3	29	31,2	12	12,9	4	4,3	4	4,3	93	100
4	51	54,8	20	21,5	14	15,1	5	5,4	3	3,2	93	100
5	48	51,6	24	25,8	14	15,1	6	6,5	1	1,1	93	100
6	16	17,2	61	65,6	13	14	3	3,2	0	0	93	100
7	20	21,5	23	24,7	27	29	18	19,4	5	5,4	93	100
8	24	25,8	29	31,2	25	26,9	5	5,4	10	10,8	93	100
9	21	22,6	26	28	35	37,6	9	9,7	2	2,2	93	100
10	30	32,3	17	18,3	27	29	18	19,4	1	1,1	93	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel insentif bahwa:

1) Jawaban responden saya menerima jaminan sosial yang mendukung kesejahteraan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,1%.
2) Jawaban responden jaminan kesehatan yang diberikan instansi sangat membantu kebutuhan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,2%.
3) Jawaban responden saya menerima bonus sesuai dengan kinerja yang saya capai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,3%
4) Jawaban responden pemberian bonus di instansi ini dilakukan secara adil dan transparan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,8%.

5) Jawaban responden prestasi kerja saya dihargai oleh pimpinan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,6%.
6) Jawaban responden saya termotivasi karena ada bentuk penghargaan atas kerja baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,6%.
7) Jawaban responden kenaikan pangkat diberikan secara adil dan sesuai prestasi kerja mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 29%
8) Jawaban responden proses kenaikan pangkat di instansi ini sangat mendukung pengembangan karier mayoritas responden menjawab setuju sebesar 31,2%.
9) Jawaban responden promosi jabatan diberikan berdasarkan kemampuan dan kinerja mayoritas responden menjawabsangat kurang setuju sebesar 37,6%.
10) Jawaban responden adanya promosi membuat saya lebih semangat untuk berkinerja maksimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 32,3%.

4.1.4 Model Regressi

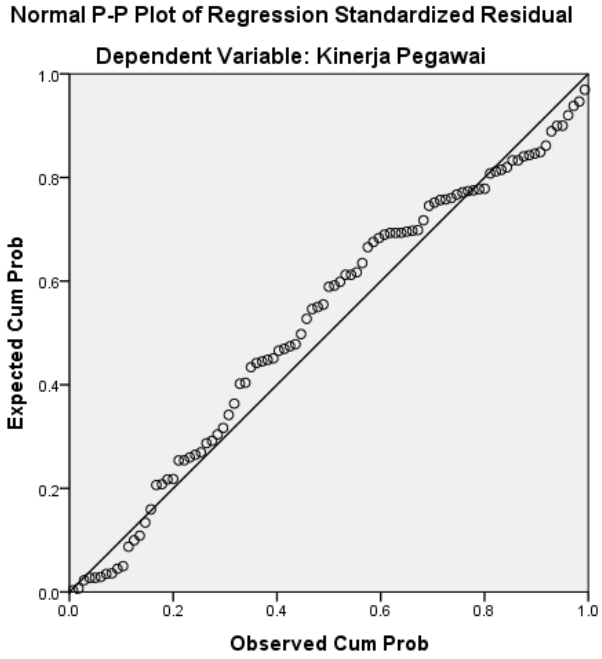
4.1.4.1 Uji asumsi klasik

Dalam regressi liniear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regressi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regressi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastistas.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regressi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau

tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regressi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolienieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan:

a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.557	1.393
	Kerja Sama Tim	.586	1.617
	Insentif	.524	1.418
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

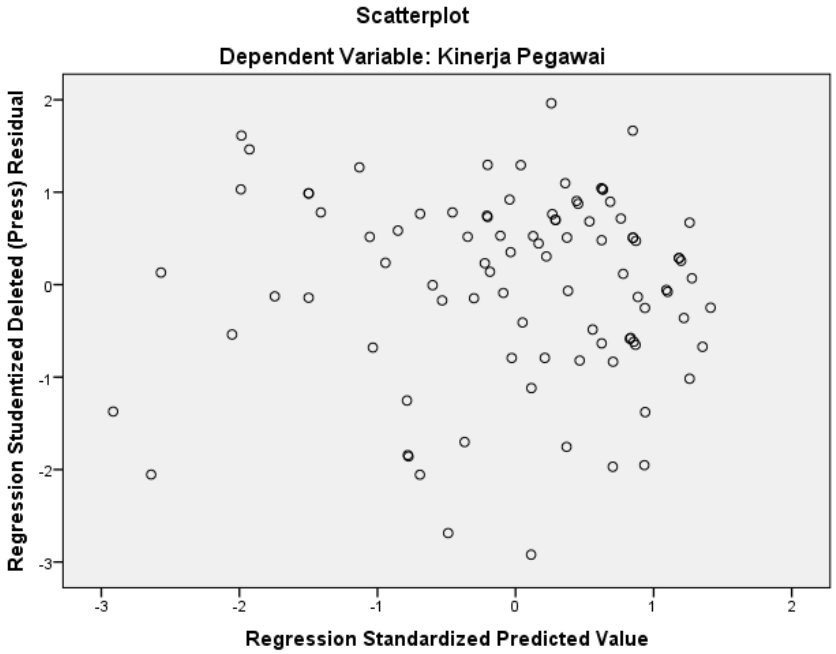
Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel lingkungan kerja *(*X_1) sebesar 1,393, variabel kerja sama tim (X_2) sebesar 1,617 dan variabel insentif (X_3) sebesar 1,418. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,557 variabel kerja sama tim (X_2) sebesar 0,586 dan variabel insentif (X_3) sebesar 0,524 Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.114	1.368		3.738	.000
	Lingkungan Kerja	.368	.088	.727	4.205	.000
	Kerja Sama Tim	1.419	.163	1.228	8.686	.000
	Insentif	.760	.227	.905	3.350	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1) Konstanta = 5,114
2) Lingkungan kerja = 0,368
3) Kerja sama tim = 1,419
4) Insentif = 0,760

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$\mathbf{Y = 5{,}114 + 0{,}368 + 1{,}419 + 0{,}760}$$

Keterangan:

1) Konstanta sebesar 5,114 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 5,114.
2) β_1 sebesar 0,368 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikkan 100% maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 36,8% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3) β_2 sebesar 1,419 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kerja sama tim mengalami kenaikkan 100% maka akan diikuti oleh kenaikan

kinerja pegawai sebesar 141,9% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4) β_3 sebesar 0,760 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila insentif mengalami kenaikkan 100% maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 76% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memepengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r\frac{n - k}{1 - r2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dimana:

t = nilai t hitung
k = variabel independen
r = koefisien korelasi
n = banyaknya pasangan rank

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

a) H_o ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, df = n-k

b) H_o diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.114	1.368		3.738	.000
	Lingkungan Kerja	.368	.088	.727	4.205	.000
	Kerja Sama Tim	1.419	.163	1.228	8.686	.000
	Insentif	.760	.227	.905	3.350	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,205 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (93-3=90), di peroleh t tabel 1,986. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 4,205 > t tabel = 1,986. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

b) Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kerja sama tim sebesar 8,686 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (93-3=90), di peroleh t tabel 1,986. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara kerja sama tim dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel

maka tidak terdapat pengaruh antara kerja sama tim dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 8,686 < t tabel = 1,986. Ini berarti terdapat pengaruh antara kerja sama tim dengan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kerja sama tim dengan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

c) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel insentif sebesar 3,350 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (93-3=90), di peroleh t tabel 1,986. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara insentif dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara insentif dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 3,350 > t tabel = 1,986. Ini berarti terdapat pengaruh antara insentif dengan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara insentif dengan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kerja sama

tim dan insentif untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaskud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1613.617	3	537.872	164.185	.000[b]
	Residual	291.566	89	3.276		
	Total	1905.183	92			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 164,185 kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variabel lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif sebesar 164,185 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (93-3-1=89), di peroleh F tabel 3,10 Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung = 164,185 > F tabel = 3,10. Ini

berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengakuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920[a]	.847	.842	1.80998
a. Predictors: (Constant), Insentif, Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,920 atau 92% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif adalah kuat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitan ini sebesar 0,847 yang berarti 84,7% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif.

Sedangkan sisanya 15,3% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,80998 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 4,205 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 berarti H_0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, kenyamanan tempat kerja, serta aspek psikologis seperti hubungan

sosial antarpegawai, suasana kerja yang kondusif, dan sistem kerja yang adil. Menurut (Sedarmayanti, 2019), lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi sehingga berpengaruh langsung pada peningkatan produktivitas.

Penelitian oleh (Fachrezi & Khair, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, pengelolaan beban kerja yang wajar, serta suasana kerja yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang optimal. Jika lingkungan kerja buruk—misalnya karena tekanan kerja yang tinggi atau hubungan kerja yang tidak harmonis—maka akan menurunkan semangat kerja dan berimbas pada turunnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, karena dengan fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Hermawan, 2024); (Nasution & Ningsih, 2023); (Lesmana, Syahputra & Nasution, 2024); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) ;(Handayani & Daulay, 2021); (Purnomo & Daulay, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang pegawai lakukan.

4.2.2 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kerja sama tim terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara diperoleh

t_{hitung} sebesar 8,686 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,006 < 0,05 berarti H_0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kerja sama tim terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Kaswan (2016) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (F. Siagian, 2020); (Ariyanto, Wardoyo, & Rusdianti, 2019) dan (Lawasi & Triatmanto, 2017) yang menyatakan bahwa kerja sama tim akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kerja sama tim terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 3,350 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,001 < 0,05 berarti H_0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan

hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Insentif merupakan salah satu penambah semangat para pegawai dalam bekerja, tetapi jika pemberian insentif belum sesuai dengan keinginan pegawai, maka insentif tersebut menjadi hal yang bukan penambah motivasi bagi pegawai. Insentif biasanya berbentuk uang, bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.

Hasil penelitian (Pratama & Pasaribu, 2021), menyatakan insentif sebagai kompensasi finansial yang menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, semakin baik tepat dan adil pemberian kompensasi finansial maka akan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai

Instansi yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagikan kepada para pihak yang menerima bonus. Tetapi pemberian insetif yang tidak merata dapat mempengaruhi ketercapaian pegawai dalam bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mustofa, 2017) dan (Zulkarnaen & Suwarna, 2016) membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan kerja, Kerja sama tim Dan Insentif Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapt F_{hitung} sebesar 164,185 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif terhadap kinerja pegawai.

1. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Artinya, kondisi lingkungan kerja seperti kenyamanan tempat kerja, fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, dan keamanan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih fokus, termotivasi, dan produktif.
2. Secara parsial kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Artinya, kemampuan pegawai dalam bekerja sama, saling mendukung, berbagi informasi, dan membangun komunikasi yang efektif dalam tim mampu meningkatkan pencapaian kinerja. Tanpa adanya kerja sama yang baik, tujuan organisasi akan lebih sulit tercapai.
3. Secara parsial insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Artinya, pemberian insentif (seperti bonus, tunjangan, atau penghargaan) berperan sebagai motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan adanya insentif, pegawai merasa dihargai sehingga terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Secara simultan lingkungan kerja, kerja sama tim dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Artinya, ketiga faktor tersebut (lingkungan kerja, kerja sama tim, dan insentif) bila digabungkan secara bersama-sama memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi faktor internal (motivasi dari insentif) dan eksternal (lingkungan kerja serta kerja sama tim).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Terapkan sistem evaluasi kinerja berkala yang disertai penghargaan (reward) bagi pegawai atau tim yang disiplin dan berkontribusi aktif. Adakan pula kegiatan team building dan pelatihan motivasi kerja untuk meningkatkan rasa kebersamaan, kerja sama, dan semangat dalam menyelesaikan tugas.
2. Lakukan penataan ulang ruang kerja agar lebih ergonomis dan efisien, memperbarui fasilitas penunjang seperti peralatan kerja, pencahayaan, dan pendingin ruangan, serta menyediakan area istirahat yang layak agar pegawai merasa lebih nyaman dan produktif.
3. Perlu dibentuk forum atau rapat koordinasi rutin yang melibatkan pegawai dari berbagai level, sehingga mereka dapat menyampaikan masukan, ide, dan solusi. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan memperkuat koordinasi antar bagian.

4. Tinjau ulang kebijakan pemberian insentif dengan menerapkan sistem yang transparan, berbasis kinerja (performance-based), dan mempertimbangkan prestasi individu maupun tim. Sosialisasikan mekanisme penilaian insentif agar semua pegawai memahami dasar pemberiannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 93 pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Dalam proses pengambian data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, T. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Yogaykarta: Aswaja Pressindo.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *E-Proceeding Of Management*, *6*(1), 1163–1170.

Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *12*(3), 180–190.

Audina, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau. J*urnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, *3*(2), 165-181.

Bachtiar, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Iteraksa.

Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, *1*(November), 100–107.

Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai* (Cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.

Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 89–103.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 107–119.

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Imb Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80.

Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.

Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Kaswan, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.

Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *5*(1), 47–57.

Lesmana, M. T., Syahputra, T. R., & Nasution, A. E. (2024). Studi kinerja karyawan: stres kerja, kepuasan Kerja dan lingkungan kerja pada PT. Artha Cipta Selaras. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, *8*(1), 63-75.

Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior*. (Andi, Ed.). Yogyakarta.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marhumi, S., & Nugroho, H. S. (2019). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Media Fajar Koran. *Economix*, *6*(2), 183–194.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 129–147.

Marwansyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu.). Bandung: Cv Alfabeta.

Moeheriono, M. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mustofa, G. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Jurnal Manajemen Bisnis*, *7*(2), 140–148.

Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, *1*(2), 58–79.

Nasution, A. E., & Ningsih, S. J. (2023). Studi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada BPDK Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, *7*(3), 485-496.

Nasution, A. E., & Hermawan, B. (2024). Studi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *7*(2), 1374-1385.

Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*, *5*(1), 1-14.

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Editi.). United Kingdom: Pearson.

Robbins, S. P., & Timothy, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*, *3*(2), 1–20.

Sedarmayanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.

Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. *Alignment:Journal Of Administration And Educational Management*, *3*(1), 20–26.

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1.). Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70.

Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Upp Stim Ykpn.

Sinambela, L. P. (2018). *Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Buku Seru.

Thomas, L., & Johnson, E. (2014). *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa.

West, R., & Lynn, T. H. (2013). *Pengantar Teori Komunikasi Analisis Dan Aplikasi*. Tangerang: Salemba Humanika.

Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(1), 33–52.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Elvira Kesuma Ningsih Tambunan (2105160568) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara".**

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

   Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

   a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
   b. S : Setuju : dengan Skor 4
   c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
   d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
   e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

B. Identitas Responden

No. Responden :……. (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2

Masa Kerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 5-10 tahun
☐ > 10 Tahun

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Sikap dalam melaksanakan tugas					
1	Saya menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan penuh dedikasi					
2	Saya menunjukkan sikap disiplin dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan					
	Perencanaan dalam pekerjaan					
3	Saya selalu menyusun rencana kerja sebelum memulai tugas					
4	Saya menetapkan prioritas dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Proses pelaksanaan pekerjaan					
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku					
6	Saya menyelesaikan tugas dengan cermat dan tepat waktu					
	Kemampuan dalam melaksanakan tugas					
7	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan					

Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Suasana kerja					
1	Suasana kerja di kantor terasa nyaman dan mendukung produktivitas					
2	Lingkungan kerja saya bebas dari konflik yang mengganggu					
	Hubungan dengan rekan kerja					
3	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja					
4	Saya merasa didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
	Tersedianya fasilitas kerja					
5	Fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk mendukung tugas saya					
6	Saya dapat menggunakan peralatan kerja dengan mudah dan lancar					
	Penerangan					
7	Penerangan di ruang kerja saya cukup dan tidak menyilaukan					
8	Saya dapat bekerja dengan nyaman berkat pencahayaan yang baik					
	Sirkulasi udara					
9	Udara di lingkungan kerja terasa sejuk dan segar					
10	Sirkulasi udara di ruang kerja berjalan dengan baik					
	Kebisingan					
11	Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan kebisingan					
12	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya					
	Bau tidak sedap					
13	Ruang kerja selalu bersih dan bebas dari bau yang mengganggu					
14	Lingkungan kerja memiliki kebersihan udara yang terjaga					
	Keamanan					
15	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor					
16	Sistem keamanan kantor sudah berjalan dengan baik					

Kerja Sama Tim (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tanggung jawab secara bersama					
1	Setiap unit kerja menyelesaikan pekerjaan bersama dengan rasa tanggung jawab					
2	Setiap pegawai turut bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja unit					
	Saling Berkontribusi					
3	Saya aktif memberikan kontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan bersama					
4	Saya merasa kontribusi saya dihargai dalam lingkungan kerja					
	Pengarahan kemampuan secara maksimal					
5	Unit kerja saya memanfaatkan potensi pegawai secara maksimal					
6	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja					

Insentif (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Jaminan sosial					
1	Saya menerima jaminan sosial yang mendukung kesejahteraan saya					
2	Jaminan kesehatan yang diberikan instansi sangat membantu kebutuhan saya					
	Bonus					
3	Saya menerima bonus sesuai dengan kinerja yang saya capai					
4	Pemberian bonus di instansi ini dilakukan secara adil dan transparan					
	Pemberian penghargaan					
5	Prestasi kerja saya dihargai oleh pimpinan					
6	Saya termotivasi karena ada bentuk penghargaan atas kerja baik					
	Kenaikan pangkat					
7	Kenaikan pangkat diberikan secara adil dan sesuai prestasi kerja					
8	Proses kenaikan pangkat di instansi ini sangat mendukung pengembangan karier					
	Promosi					
9	Promosi jabatan diberikan berdasarkan kemampuan dan kinerja					
10	Adanya promosi membuat saya lebih semangat untuk berkinerja maksimal					

KINERJA PEGAWAI									JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
2	4	5	5	4	5	5	5	4	37
3	5	3	5	1	3	3	3	5	28
4	2	3	2	3	4	5	5	2	26
5	5	3	3	4	5	3	3	5	31
6	5	4	4	4	4	4	4	5	34
7	4	5	4	4	5	4	4	4	34
8	4	3	2	4	5	5	5	4	32
9	4	1	2	4	3	2	2	4	22
10	2	3	1	4	2	2	2	2	18
11	5	3	5	1	3	3	3	5	28
12	2	3	2	3	4	5	5	2	26
13	3	5	3	5	5	5	5	3	34
14	1	5	5	5	3	3	3	1	26
15	5	3	3	4	4	4	4	5	32
16	5	4	4	4	5	4	4	5	35
17	4	3	2	3	3	2	2	4	23
18	4	4	5	3	1	2	2	4	25
19	4	5	5	1	3	2	2	4	26
20	4	5	3	5	4	5	5	4	35
21	4	5	5	5	5	5	5	4	38
22	2	3	1	4	2	2	2	2	18
23	5	3	5	1	3	3	3	5	28
24	2	3	2	3	4	5	5	2	26
25	3	2	3	5	4	4	4	3	28
26	5	2	3	3	2	3	3	5	26
27	5	4	5	5	5	5	5	5	39
28	4	5	5	4	5	5	5	4	37
29	5	5	4	5	5	4	4	5	37
30	4	5	5	5	5	5	5	4	38
31	5	1	4	3	1	4	4	5	27
32	4	4	4	5	4	4	4	4	33
33	4	3	4	4	3	4	4	4	30
34	3	5	2	5	5	4	4	3	31
35	5	5	4	5	5	4	4	5	37
36	5	5	5	3	5	3	3	5	34
37	2	5	4	5	5	4	4	2	31
38	3	4	3	5	4	4	4	3	30
39	5	3	5	4	3	5	5	5	35
40	4	5	5	5	5	4	4	4	36
41	5	5	5	5	5	3	3	5	36
42	1	5	3	3	5	5	5	1	28
43	4	3	5	5	3	5	5	4	34
44	3	5	4	2	5	5	5	3	32

45	5	5	3	5	5	3	3	5	34
46	5	4	1	5	4	5	5	5	34
47	5	3	4	4	3	4	5	5	33
48	5	5	3	5	5	3	5	4	35
49	4	5	5	5	5	1	3	5	33
50	3	5	5	3	5	4	5	2	32
51	5	3	5	5	3	3	3	5	32
52	5	5	4	2	5	5	4	5	35
53	5	4	5	4	4	5	4	4	35
54	3	3	4	3	3	5	5	4	30
55	5	1	5	5	1	4	2	4	27
56	5	4	4	5	4	5	2	2	31
57	4	3	4	4	3	4	3	5	30
58	3	5	3	5	5	5	5	2	33
59	5	5	5	5	5	4	5	3	37
60	5	5	5	3	5	4	3	1	31
61	5	4	2	5	4	3	4	5	32
62	3	5	3	2	5	5	4	5	32
63	5	4	5	4	4	5	2	4	33
64	5	4	5	5	5	5	2	4	35
65	4	5	5	4	5	5	2	4	34
66	5	5	4	5	5	4	5	4	37
67	4	3	4	4	5	5	5	4	34
68	3	5	3	5	2	5	2	2	27
69	5	4	5	5	5	5	3	5	37
70	5	4	5	5	5	5	5	2	36
71	4	5	5	4	5	5	4	3	35
72	5	5	4	5	5	4	3	5	36
73	5	4	4	4	4	5	5	5	36
74	5	4	5	5	5	5	5	4	38
75	4	5	5	4	5	5	4	5	37
76	5	5	4	5	5	4	5	4	37
77	4	3	5	4	4	3	4	5	32
78	3	5	3	5	4	5	4	4	33
79	5	4	5	5	5	5	4	4	37
80	5	4	2	5	4	3	2	4	29
81	3	5	3	2	5	5	2	4	29
82	5	4	5	4	4	5	5	4	36
83	4	3	4	4	5	5	5	4	34
84	3	5	3	5	2	5	2	2	27
85	5	4	5	5	5	5	3	5	37
86	5	4	5	5	5	5	5	2	36
87	4	5	5	4	5	5	4	3	35
88	5	5	4	5	5	4	3	5	36
89	5	4	4	4	4	5	5	5	36
90	5	4	5	5	5	5	5	4	38

91	4	5	5	4	5	5	4	5	37
92	5	4	5	5	5	5	5	4	38
93	4	5	5	4	5	5	4	5	37

	LINGKUNGAN KERJA																JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	74
2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	73
3	5	3	5	1	3	3	1	3	5	3	5	4	5	1	3	3	53
4	2	3	2	3	4	5	3	4	2	3	3	3	2	3	4	5	51
5	5	3	3	4	5	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	3	62
6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	68
7	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	68
8	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	2	4	5	5	63
9	4	1	2	4	3	2	4	3	4	1	4	4	2	4	3	2	47
10	2	3	1	4	2	2	4	2	2	3	3	3	1	4	2	2	40
11	5	3	5	1	3	3	1	3	5	3	4	4	5	1	3	3	52
12	2	3	2	3	4	5	3	4	2	3	5	4	2	3	4	5	54
13	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	68
14	1	5	5	5	3	3	5	3	1	5	5	4	5	5	3	3	61
15	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	60
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	69
17	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	5	4	2	3	3	2	49
18	4	4	5	3	1	2	3	1	4	4	5	4	5	3	1	2	51
19	4	5	5	1	3	2	1	3	4	5	4	4	5	1	3	2	52
20	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	69
21	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	76
22	2	3	1	4	2	2	4	2	2	3	2	5	1	4	2	2	41
23	5	3	5	1	3	3	1	3	5	3	4	4	5	1	3	3	52
24	2	3	2	3	4	5	3	4	2	3	4	4	2	3	4	5	53
25	5	5	3	5	5	5	5	4	3	2	4	4	3	5	5	5	68
26	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	4	4	3	3	3	3	50
27	1	2	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	59
28	2	2	3	2	3	2	4	5	4	5	5	4	3	2	3	2	51
29	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	4	4	3	3	2	3	56
30	3	3	3	3	2	3	5	5	4	5	4	4	3	3	2	3	55
31	2	2	2	2	3	2	3	1	5	1	4	4	2	2	3	2	40
32	2	2	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	2	2	3	2	47
33	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	46
34	2	2	3	2	3	2	5	5	3	5	4	4	3	2	3	2	50
35	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	58
36	3	3	4	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	2	3	56
37	3	3	3	3	2	3	5	5	2	5	4	4	3	3	2	3	53
38	1	1	3	1	3	1	5	4	3	4	5	5	3	1	3	1	44
39	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	2	4	4	4	3	4	59
40	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	3	3	4	3	4	3	60

41	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	65
42	3	3	3	4	3	3	3	5	1	5	5	5	3	4	3	3	56
43	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	59
44	3	3	3	4	3	3	2	5	3	5	3	3	3	4	3	3	53
45	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	64
46	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	75
47	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	70
48	5	3	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	3	3	60
49	2	3	2	3	4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	4	5	58
50	5	3	3	4	5	3	3	5	3	5	5	4	3	4	5	3	63
51	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	67
52	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	3	3	4	4	5	4	66
53	4	3	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	5	66
54	4	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	45
55	2	3	1	4	2	2	5	1	5	1	4	4	1	4	2	2	43
56	5	3	5	1	3	3	5	4	5	4	4	5	5	1	3	3	59
57	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	5	5	2	3	4	5	57
58	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	70
59	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	66
60	5	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	64
61	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	4	4	5	4	65
62	4	3	2	3	3	2	2	5	3	5	4	4	2	3	3	2	50
63	4	4	5	3	1	2	4	4	5	4	5	4	5	3	1	2	56
64	4	5	5	1	3	2	5	5	5	4	4	4	5	1	3	2	58
65	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	69
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	78
67	2	3	1	4	2	2	4	5	4	3	5	5	1	4	2	2	49
68	5	3	5	1	3	3	5	2	3	5	4	4	5	1	3	3	55
69	2	3	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	5	60
70	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	74
71	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	5	4	4	65
72	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	67
73	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	68
74	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	68
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	66
76	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	65
77	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	72
78	2	5	2	5	4	4	5	4	3	5	4	2	2	5	4	4	60
79	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	61
80	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	63
81	3	3	3	4	3	3	2	5	3	5	3	4	3	4	3	3	54
82	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	63
83	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	5	5	5	5	71
84	2	3	1	4	2	2	5	2	3	5	4	4	1	4	2	2	46
85	5	3	5	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	1	3	3	60
86	2	3	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	5	60

87	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	73
88	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	68
89	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	5	64
90	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	69
91	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	67
92	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	69
93	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	67

KERJA SAMA TIM							**JUMLAH**
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	4	5	5	5	5	5	29
2	5	5	4	5	5	5	29
3	3	5	1	3	3	3	18
4	3	2	3	4	5	5	22
5	3	3	4	5	3	3	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	4	5	4	4	26
8	3	2	4	5	5	5	24
9	1	2	4	3	2	2	14
10	3	1	4	2	2	2	14
11	3	5	1	3	3	3	18
12	3	2	3	4	5	5	22
13	5	3	5	5	5	5	28
14	5	5	5	3	3	3	24
15	3	3	4	4	4	4	22
16	4	4	4	5	4	4	25
17	3	2	3	3	2	2	15
18	4	5	3	1	2	2	17
19	5	5	1	3	2	2	18
20	5	3	5	4	5	5	27
21	5	5	5	5	5	5	30
22	3	1	4	2	2	2	14
23	3	5	1	3	3	3	18
24	3	2	3	4	5	5	22
25	2	3	5	4	4	4	22
26	2	3	3	2	3	3	16
27	4	5	5	5	5	5	29
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	4	5	5	4	4	27
30	5	5	5	5	5	5	30
31	1	4	3	1	4	4	17
32	4	4	5	4	4	4	25
33	3	4	4	3	4	4	22
34	5	2	5	5	4	4	25
35	5	4	5	5	4	4	27

36	5	5	3	5	3	3	24
37	5	4	5	5	4	4	27
38	4	3	5	4	4	4	24
39	3	5	4	3	5	5	25
40	5	5	5	5	4	4	28
41	5	5	5	5	3	3	26
42	5	3	3	5	5	5	26
43	3	5	5	3	5	5	26
44	5	4	2	5	5	5	26
45	5	3	5	5	3	3	24
46	4	1	5	4	5	5	24
47	3	4	4	3	4	5	23
48	5	3	5	5	3	5	26
49	5	5	5	5	1	3	24
50	5	5	3	5	4	5	27
51	3	5	5	3	3	3	22
52	5	4	2	5	5	4	25
53	4	5	4	4	5	4	26
54	3	4	3	3	5	5	23
55	1	5	5	1	4	2	18
56	4	4	5	4	5	2	24
57	3	4	4	3	4	3	21
58	5	3	5	5	5	5	28
59	5	5	5	5	4	5	29
60	5	5	3	5	4	3	25
61	4	2	5	4	3	4	22
62	5	3	2	5	5	4	24
63	4	5	4	4	5	2	24
64	4	5	5	5	5	2	26
65	5	5	4	5	5	2	26
66	5	4	5	5	4	5	28
67	3	4	4	5	5	5	26
68	5	3	5	2	5	2	22
69	4	5	5	5	5	3	27
70	4	5	5	5	5	5	29
71	5	5	4	5	5	4	28
72	5	4	5	5	4	3	26
73	4	4	4	4	5	5	26
74	4	5	5	5	5	5	29
75	5	5	4	5	5	4	28
76	5	4	5	5	4	5	28
77	3	5	4	4	3	4	23
78	5	3	5	4	5	4	26
79	4	5	5	5	5	4	28
80	4	2	5	4	3	2	20
81	5	3	2	5	5	2	22

82	4	5	4	4	5	5	27
83	3	4	4	5	5	5	26
84	5	3	5	2	5	2	22
85	4	5	5	5	5	3	27
86	4	5	5	5	5	5	29
87	5	5	4	5	5	4	28
88	5	4	5	5	4	3	26
89	4	4	4	4	5	5	26
90	4	5	5	5	5	5	29
91	5	5	4	5	5	4	28
92	4	5	5	5	5	5	29
93	5	5	4	5	5	4	28

	INSENTIF										JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	47
2	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	46
3	3	5	1	3	3	4	5	1	3	3	31
4	3	2	3	4	5	3	2	3	4	5	34
5	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	37
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
7	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	42
8	3	2	4	5	5	4	2	4	5	5	39
9	1	2	4	3	2	4	2	4	3	2	27
10	3	1	4	2	2	3	1	4	2	2	24
11	3	5	1	3	3	4	5	1	3	3	31
12	3	2	3	4	5	4	2	3	4	5	35
13	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	44
14	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	41
15	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
16	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
17	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	27
18	4	5	3	1	2	4	5	3	1	2	30
19	5	5	1	3	2	4	5	1	3	2	31
20	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	43
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
22	3	1	4	2	2	5	1	4	2	2	26
23	3	5	1	3	3	4	5	1	3	3	31
24	3	2	3	4	5	4	2	3	4	5	35
25	2	3	5	4	4	4	3	5	5	5	40
26	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	29
27	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	42
28	5	5	4	5	5	4	3	2	3	2	38
29	5	4	5	5	4	4	3	3	2	3	38
30	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	40
31	1	4	3	1	4	4	2	2	3	2	26

32	4	4	5	4	4	4	2	2	3	2	34
33	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	32
34	5	2	5	5	4	4	3	2	3	2	35
35	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	39
36	5	5	3	5	3	4	4	3	2	3	37
37	5	4	5	5	4	4	3	3	2	3	38
38	4	3	5	4	4	5	3	1	3	1	33
39	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	39
40	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	41
41	5	5	5	5	3	5	4	3	4	3	42
42	5	3	3	5	5	5	3	4	3	3	39
43	3	5	5	3	5	3	4	4	3	3	38
44	5	4	2	5	5	3	3	4	3	3	37
45	5	3	5	5	3	5	3	3	4	4	40
46	4	1	5	4	5	4	5	5	5	5	43
47	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	41
48	5	3	5	5	3	4	5	1	3	3	37
49	5	5	5	5	1	3	2	3	4	5	38
50	5	5	3	5	4	4	3	4	5	3	41
51	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	40
52	5	4	2	5	5	3	4	4	5	4	41
53	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	43
54	3	4	3	3	5	3	2	4	3	2	32
55	1	5	5	1	4	4	1	4	2	2	29
56	4	4	5	4	5	5	5	1	3	3	39
57	3	4	4	3	4	5	2	3	4	5	37
58	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	45
59	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	44
60	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	41
61	4	2	5	4	3	2	4	4	5	4	37
62	5	3	2	5	5	4	2	3	3	2	34
63	4	5	4	4	5	4	5	3	1	2	37
64	4	5	5	5	5	4	5	1	3	2	39
65	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	45
66	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
67	3	4	4	5	5	5	1	4	2	2	35
68	5	3	5	2	5	4	5	1	3	3	36
69	4	5	5	5	5	4	2	3	4	5	42
70	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
71	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	43
72	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	42
73	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	42
74	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44
75	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
76	5	4	5	5	4	4	3	3	3	5	41
77	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	43

78	5	3	5	4	5	2	2	5	4	4	39
79	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	42
80	4	2	5	4	3	5	4	3	4	3	37
81	5	3	2	5	5	4	3	4	3	3	37
82	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	40
83	3	4	4	5	5	2	5	5	5	5	43
84	5	3	5	2	5	4	1	4	2	2	33
85	4	5	5	5	5	4	5	1	3	3	40
86	4	5	5	5	5	4	2	3	4	5	42
87	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
88	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	43
89	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	41
90	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	45
91	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	44
92	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	45
93	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	44

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	32.5269	4.55066	93
Lingkungan Kerja	60.0430	8.98539	93
Kerja Sama Tim	24.4516	3.93567	93
Insentif	38.6882	5.41531	93

Correlations					
		Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Kerja Sama Tim	Insentif
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.670	.899	.823
	Lingkungan Kerja	.670	1.000	.626	.913
	Kerja Sama Tim	.899	.626	1.000	.867
	Insentif	.823	.913	.867	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.	.000	.000
	Kerja Sama Tim	.000	.000	.	.000
	Insentif	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	93	93	93	93
	Lingkungan Kerja	93	93	93	93
	Kerja Sama Tim	93	93	93	93
	Insentif	93	93	93	93

Variables Entered/Removed[a]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja[b]	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary[b]										
				Std. Error	Change Statistics					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.920[a]	.847	.842	1.80998	.847	164.185	3	89	.000	2.241
a. Predictors: (Constant), Insentif, Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

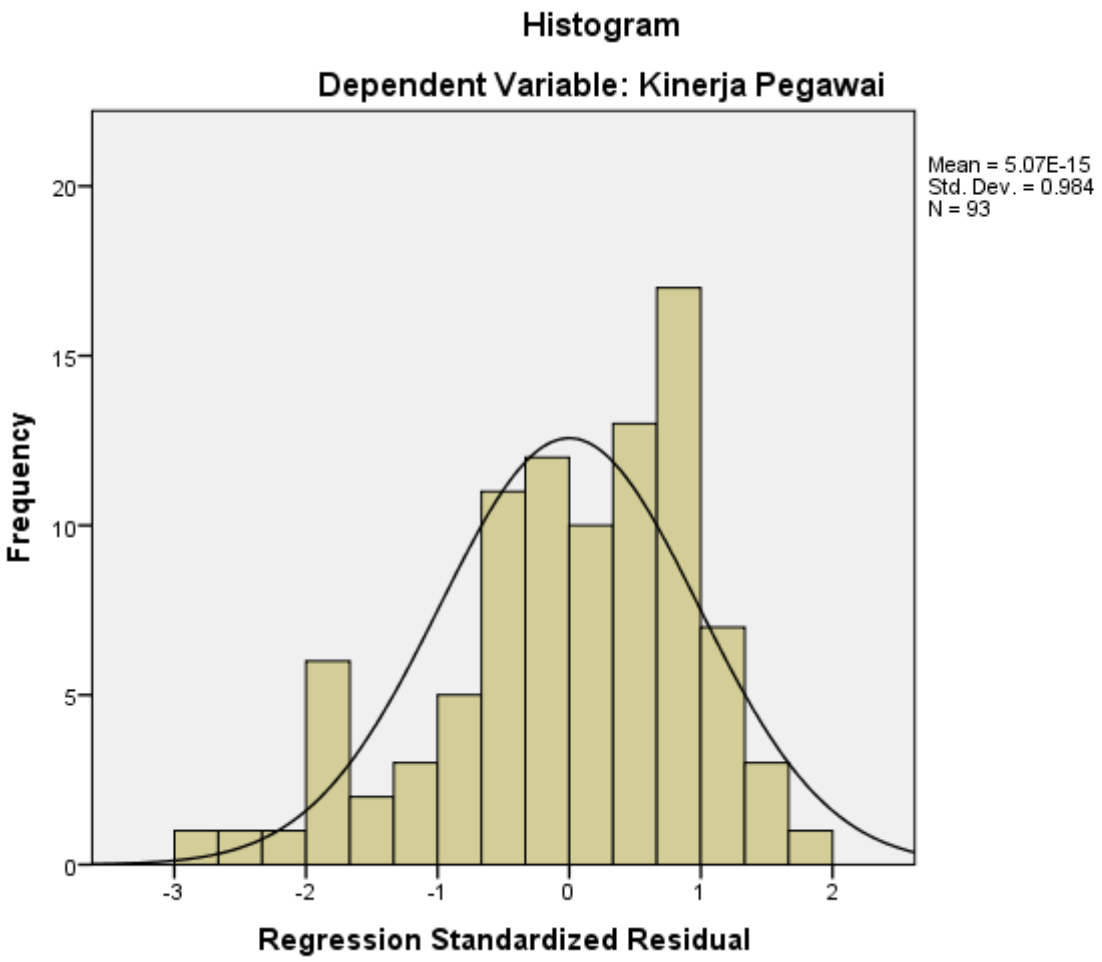
ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1613.617	3	537.872	164.185	.000[b]
	Residual	291.566	89	3.276		
	Total	1905.183	92			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja						

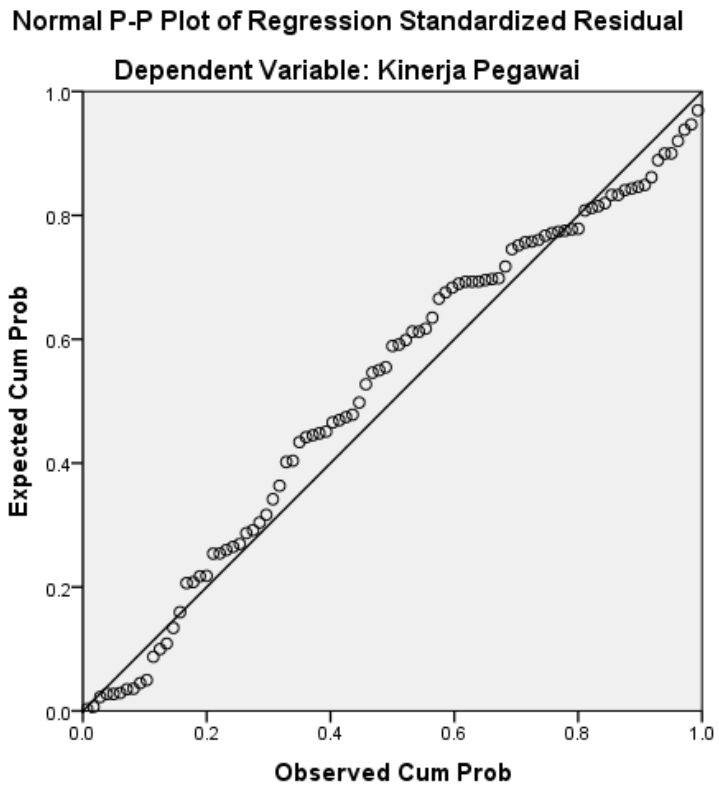
Coefficients[a]													
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.114	1.368		3.738	.000	2.395	7.832					
	Lingkungan Kerja	.368	.088	.727	4.205	.000	.194	.542	.670	.407	.174	.557	1.393
	Kerja Sama Tim	1.419	.163	1.228	8.686	.000	1.095	1.744	.899	.677	.360	.586	1.617
	Insentif	.760	.227	.905	3.350	.001	1.211	.309	.823	.335	.139	.524	1.418
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai													

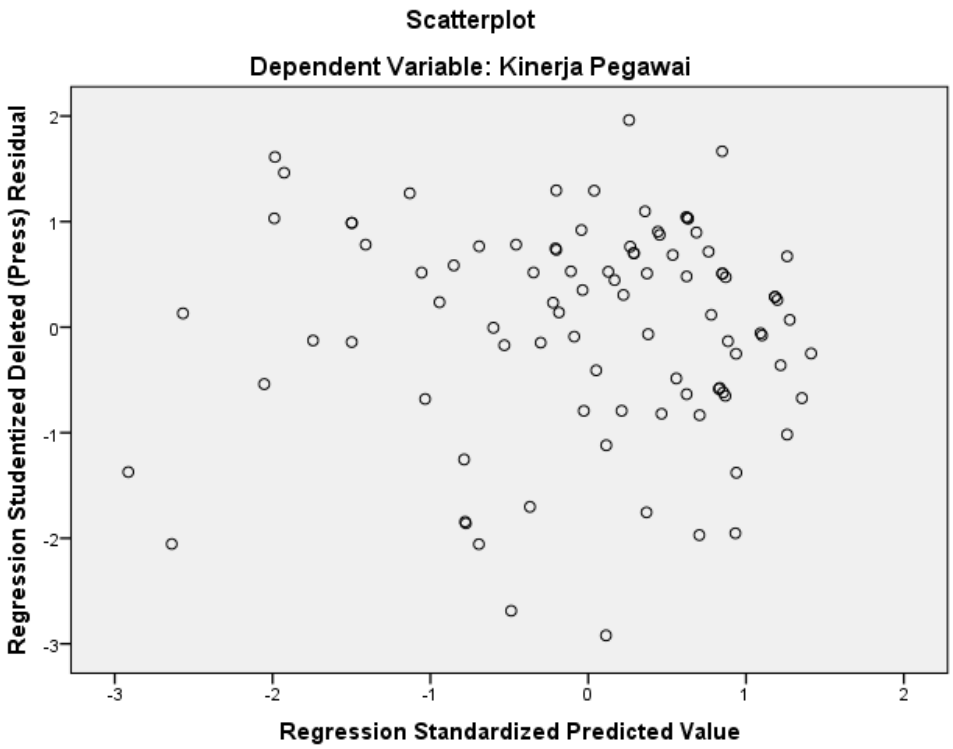
Collinearity Diagnostics[a]							
				Variance Proportions			
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Lingkungan Kerja	Kerja Sama Tim	Insentif
1	1	3.977	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.014	16.659	.97	.00	.02	.00
	3	.009	21.362	.03	.07	.12	.00
	4	.000	115.707	.00	.93	.86	1.00
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai							

Residuals Statistics[a]					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.3226	38.4410	32.5269	4.18800	93
Std. Predicted Value	-2.914	1.412	.000	1.000	93

Standard Error of Predicted Value	.210	.649	.361	.104	93
Adjusted Predicted Value	20.6296	38.4669	32.5312	4.18165	93
Residual	-4.99862	3.38920	.00000	1.78022	93
Std. Residual	-2.762	1.873	.000	.984	93
Stud. Residual	-2.804	1.931	-.001	1.005	93
Deleted Residual	-5.15469	3.60542	-.00431	1.86123	93
Stud. Deleted Residual	-2.921	1.962	-.005	1.017	93
Mahal. Distance	.244	10.845	2.968	2.316	93
Cook's Distance	.000	.171	.011	.024	93
Centered Leverage Value	.003	.118	.032	.025	93
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					




Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0


Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Regression Studentized Deleted (Press) Residual
Regression Standardized Predicted Value
-3
-2
-1
0
1
2

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Lingkungan Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.331**	.527**	.033	.294**	.223*	-.139	.102	.418**	.005	-.094	-.032	.527**	.033	.294**	.223*	.476**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.752	.004	.032	.185	.332	.000	.960	.371	.758	.000	.752	.004	.032	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2	Pearson Correlation	.331**	1	.422**	.542**	.354**	.573**	.185	.244*	.146	.318**	-.056	-.100	.422**	.542**	.354**	.573**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.076	.019	.162	.002	.594	.340	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X3	Pearson Correlation	.527**	.422**	1	-.146	.139	.116	-.030	.138	.379**	.239*	.067	-.040	1.000**	-.146	.139	.116	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.163	.183	.270	.774	.188	.000	.021	.526	.706	.000	.163	.183	.270	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X4	Pearson Correlation	.033	.542**	-.146	1	.435**	.515**	.264*	.234*	-.094	.116	-.194	-.162	-.146	1.000**	.435**	.515**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.752	.000	.163		.000	.000	.011	.024	.368	.267	.062	.120	.163	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X5	Pearson Correlation	.294**	.354**	.139	.435**	1	.705**	.139	.399**	.126	.109	-.121	-.164	.139	.435**	1.000**	.705**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.183	.000		.000	.185	.000	.229	.299	.247	.115	.183	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X6	Pearson Correlation	.223*	.573**	.116	.515**	.705**	1	.206*	.388**	.107	.157	-.068	-.101	.116	.515**	.705**	1.000**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.270	.000	.000		.048	.000	.306	.132	.519	.338	.270	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X7	Pearson Correlation	-.139	.185	-.030	.264*	.139	.206*	1	.248*	.099	.208*	-.025	.066	-.030	.264*	.139	.206*	.342**
	Sig. (2-tailed)	.185	.076	.774	.011	.185	.048		.016	.343	.045	.809	.527	.774	.011	.185	.048	.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X8	Pearson Correlation	.102	.244*	.138	.234*	.399**	.388**	.248*	1	.119	.630**	-.011	-.051	.138	.234*	.399**	.388**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.332	.019	.188	.024	.000	.000	.016		.255	.000	.918	.625	.188	.024	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X9	Pearson Correlation	.418**	.146	.379**	-.094	.126	.107	.099	.119	1	-.109	-.012	.084	.379**	-.094	.126	.107	.337**
	Sig. (2-tailed)	.000	.162	.000	.368	.229	.306	.343	.255		.298	.909	.422	.000	.368	.229	.306	.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X10	Pearson Correlation	.005	.318**	.239*	.116	.109	.157	.208*	.630**	-.109	1	.029	-.076	.239*	.116	.109	.157	.400**
	Sig. (2-tailed)	.960	.002	.021	.267	.299	.132	.045	.000	.298		.781	.469	.021	.267	.299	.132	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X11	Pearson Correlation	-.094	-.056	.067	-.194	-.121	-.068	-.025	-.011	-.012	.029	1	.569**	.067	-.194	-.121	-.068	.423
	Sig. (2-tailed)	.371	.594	.526	.062	.247	.519	.809	.918	.909	.781		.000	.526	.062	.247	.519	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X12	Pearson Correlation	-.032	-.100	-.040	-.162	-.164	-.101	.066	-.051	.084	-.076	.569**	1	-.040	-.162	-.164	-.101	.411
	Sig. (2-tailed)	.758	.340	.706	.120	.115	.338	.527	.625	.422	.469	.000		.706	.120	.115	.338	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X13	Pearson Correlation	.527**	.422**	1.000**	-.146	.139	.116	-.030	.138	.379**	.239*	.067	-.040	1	-.146	.139	.116	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.163	.183	.270	.774	.188	.000	.021	.526	.706		.163	.183	.270	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X14	Pearson Correlation	.033	.542**	-.146	1.000**	.435**	.515**	.264*	.234*	-.094	.116	-.194	-.162	-.146	1	.435**	.515**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.752	.000	.163	.000	.000	.000	.011	.024	.368	.267	.062	.120	.163		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X15	Pearson Correlation	.294**	.354**	.139	.435**	1.000**	.705**	.139	.399**	.126	.109	-.121	-.164	.139	.435**	1	.705**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.183	.000	.000	.000	.185	.000	.229	.299	.247	.115	.183	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

X16	Pearson Correlation	.223*	.573**	.116	.515**	.705**	1.000**	.206*	.388**	.107	.157	-.068	-.101	.116	.515**	.705**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.270	.000	.000	.000	.048	.000	.306	.132	.519	.338	.270	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.476**	.748**	.491**	.574**	.716**	.779**	.342**	.566**	.337**	.400**	.423	.411	.491**	.574**	.716**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	16

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Kerja Sama Tim
X1	Pearson Correlation	1	.221*	.189	.620**	.220*	.123	.639**
	Sig. (2-tailed)		.033	.070	.000	.034	.240	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2	Pearson Correlation	.221*	1	.001	.211*	.183	.085	.478**
	Sig. (2-tailed)	.033		.991	.042	.079	.416	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3	Pearson Correlation	.189	.001	1	.248*	.178	.153	.479**
	Sig. (2-tailed)	.070	.991		.016	.087	.144	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X4	Pearson Correlation	.620**	.211*	.248*	1	.395**	.432**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.016		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X5	Pearson Correlation	.220*	.183	.178	.395**	1	.533**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.034	.079	.087	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X6	Pearson Correlation	.123	.085	.153	.432**	.533**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.240	.416	.144	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Kerja Sama Tim	Pearson Correlation	.639**	.478**	.479**	.788**	.670**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.665	6

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Insentif
X1	Pearson Correlation	1	.221*	.189	.620**	.220*	-.029	.248*	.099	.067	.139	.555**
	Sig. (2-tailed)		.033	.070	.000	.034	.786	.016	.344	.522	.183	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2	Pearson Correlation	.221*	1	.001	.211*	.183	.056	.389**	.012	-.032	.078	.435**
	Sig. (2-tailed)	.033		.991	.042	.079	.591	.000	.910	.762	.455	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X3	Pearson Correlation	.189	.001	1	.248*	.178	.066	-.030	.264*	.139	.206*	.449**
	Sig. (2-tailed)	.070	.991		.016	.087	.527	.774	.011	.185	.048	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X4	Pearson Correlation	.620**	.211*	.248*	1	.395**	-.051	.138	.234*	.399**	.388**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.016		.000	.625	.188	.024	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X5	Pearson Correlation	.220*	.183	.178	.395**	1	-.105	.008	.268**	.202	.323**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.034	.079	.087	.000		.318	.940	.009	.052	.002	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X6	Pearson Correlation	-.029	.056	.066	-.051	-.105	1	-.040	-.162	-.164	-.101	.415
	Sig. (2-tailed)	.786	.591	.527	.625	.318		.706	.120	.115	.338	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X7	Pearson Correlation	.248*	.389**	-.030	.138	.008	-.040	1	-.146	.139	.116	.383**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.774	.188	.940	.706		.163	.183	.270	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X8	Pearson Correlation	.099	.012	.264*	.234*	.268**	-.162	-.146	1	.435**	.515**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.344	.910	.011	.024	.009	.120	.163		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X9	Pearson Correlation	.067	-.032	.139	.399**	.202	-.164	.139	.435**	1	.705**	.598**

	Sig. (2-tailed)	.522	.762	.185	.000	.052	.115	.183	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X10	Pearson Correlation	.139	.078	.206*	.388**	.323**	-.101	.116	.515**	.705**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.183	.455	.048	.000	.002	.338	.270	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Insentif	Pearson Correlation	.555**	.435**	.449**	.720**	.536**	.415	.383**	.539**	.598**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	10

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	-.091	.423**	.137	.127	-.022	-.020	.670**	.536**
	Sig. (2-tailed)		.383	.000	.189	.226	.836	.851	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y2	Pearson Correlation	-.091	1	.221*	.189	.620**	.220*	.123	-.133	.498**
	Sig. (2-tailed)	.383		.033	.070	.000	.034	.240	.203	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y3	Pearson Correlation	.423**	.221*	1	.001	.211*	.183	.085	.239*	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033		.991	.042	.079	.416	.021	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y4	Pearson Correlation	.137	.189	.001	1	.248*	.178	.153	-.061	.430**
	Sig. (2-tailed)	.189	.070	.991		.016	.087	.144	.559	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y5	Pearson Correlation	.127	.620**	.211*	.248*	1	.395**	.432**	.048	.723**
	Sig. (2-tailed)	.226	.000	.042	.016		.000	.000	.645	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93

Y6	Pearson Correlation	-.022	.220*	.183	.178	.395**	1	.533**	-.127	.542**
	Sig. (2-tailed)	.836	.034	.079	.087	.000		.000	.225	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y7	Pearson Correlation	-.020	.123	.085	.153	.432**	.533**	1	-.026	.535**
	Sig. (2-tailed)	.851	.240	.416	.144	.000	.000		.803	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y8	Pearson Correlation	.670**	-.133	.239*	-.061	.048	-.127	-.026	1	.398**
	Sig. (2-tailed)	.000	.203	.021	.559	.645	.225	.803		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.536**	.498**	.570**	.430**	.723**	.542**	.535**	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	8

KINERJA PEGAWAI

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak setuju	6	6.5	6.5	8.6
	Kurang setuju	13	14.0	14.0	22.6
	Setuju	26	28.0	28.0	50.5
	Sangat setuju	46	49.5	49.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	2	2.2	2.2	5.4
	Kurang setuju	22	23.7	23.7	29.0
	Setuju	25	26.9	26.9	55.9
	Sangat setuju	41	44.1	44.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	9	9.7	9.7	12.9
	Kurang setuju	16	17.2	17.2	30.1
	Setuju	23	24.7	24.7	54.8
	Sangat setuju	42	45.2	45.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.3	4.3	4.3
	Tidak setuju	4	4.3	4.3	8.6
	Kurang setuju	12	12.9	12.9	21.5
	Setuju	29	31.2	31.2	52.7
	Sangat setuju	44	47.3	47.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	5	5.4	5.4	8.6
	Kurang setuju	14	15.1	15.1	23.7
	Setuju	20	21.5	21.5	45.2
	Sangat setuju	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak setuju	6	6.5	6.5	7.5
	Kurang setuju	14	15.1	15.1	22.6
	Setuju	24	25.8	25.8	48.4
	Sangat setuju	48	51.6	51.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	15	16.1	16.1	16.1
	Kurang setuju	17	18.3	18.3	34.4
	Setuju	26	28.0	28.0	62.4
	Sangat setuju	35	37.6	37.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	13	14.0	14.0	17.2
	Kurang setuju	8	8.6	8.6	25.8
	Setuju	34	36.6	36.6	62.4
	Sangat setuju	35	37.6	37.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.3	4.3	4.3
	Tidak setuju	18	19.4	19.4	23.7
	Kurang setuju	12	12.9	12.9	36.6
	Setuju	39	41.9	41.9	78.5
	Sangat setuju	20	21.5	21.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	6	6.5	6.5	9.7
	Kurang setuju	39	41.9	41.9	51.6
	Setuju	12	12.9	12.9	64.5
	Sangat setuju	33	35.5	35.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	18	19.4	19.4	24.7
	Kurang setuju	27	29.0	29.0	53.8
	Setuju	23	24.7	24.7	78.5
	Sangat setuju	20	21.5	21.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	10.8	10.8	10.8
	Tidak setuju	5	5.4	5.4	16.1
	Kurang setuju	25	26.9	26.9	43.0
	Setuju	29	31.2	31.2	74.2
	Sangat setuju	24	25.8	25.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak setuju	9	9.7	9.7	11.8
	Kurang setuju	35	37.6	37.6	49.5
	Setuju	26	28.0	28.0	77.4
	Sangat setuju	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak setuju	18	19.4	19.4	20.4
	Kurang setuju	27	29.0	29.0	49.5
	Setuju	17	18.3	18.3	67.7
	Sangat setuju	30	32.3	32.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.3	4.3	4.3
	Tidak setuju	4	4.3	4.3	8.6
	Kurang setuju	12	12.9	12.9	21.5
	Setuju	29	31.2	31.2	52.7
	Sangat setuju	44	47.3	47.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	5	5.4	5.4	8.6
	Kurang setuju	14	15.1	15.1	23.7
	Setuju	20	21.5	21.5	45.2
	Sangat setuju	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak setuju	6	6.5	6.5	8.6
	Kurang setuju	15	16.1	16.1	24.7
	Setuju	24	25.8	25.8	50.5
	Sangat setuju	46	49.5	49.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	2	2.2	2.2	5.4
	Kurang setuju	22	23.7	23.7	29.0
	Setuju	25	26.9	26.9	55.9
	Sangat setuju	41	44.1	44.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.3	4.3	4.3
	Kurang setuju	14	15.1	15.1	19.4
	Setuju	54	58.1	58.1	77.4
	Sangat setuju	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Kurang setuju	13	14.0	14.0	17.2
	Setuju	61	65.6	65.6	82.8
	Sangat setuju	16	17.2	17.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	18	19.4	19.4	24.7
	Kurang setuju	27	29.0	29.0	53.8
	Setuju	23	24.7	24.7	78.5
	Sangat setuju	20	21.5	21.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	10.8	10.8	10.8
	Tidak setuju	5	5.4	5.4	16.1
	Kurang setuju	25	26.9	26.9	43.0

	Setuju	29	31.2	31.2	74.2
	Sangat setuju	24	25.8	25.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak setuju	9	9.7	9.7	11.8
	Kurang setuju	35	37.6	37.6	49.5
	Setuju	26	28.0	28.0	77.4
	Sangat setuju	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak setuju	18	19.4	19.4	20.4
	Kurang setuju	27	29.0	29.0	49.5
	Setuju	17	18.3	18.3	67.7
	Sangat setuju	30	32.3	32.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

KERJA SAMA TIM							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	2	2.2	2.2	5.4
	Kurang setuju	22	23.7	23.7	29.0
	Setuju	25	26.9	26.9	55.9
	Sangat setuju	41	44.1	44.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	9	9.7	9.7	12.9
	Kurang setuju	16	17.2	17.2	30.1
	Setuju	23	24.7	24.7	54.8
	Sangat setuju	42	45.2	45.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.3	4.3	4.3
	Tidak setuju	4	4.3	4.3	8.6
	Kurang setuju	12	12.9	12.9	21.5
	Setuju	29	31.2	31.2	52.7
	Sangat setuju	44	47.3	47.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	5	5.4	5.4	8.6
	Kurang setuju	14	15.1	15.1	23.7
	Setuju	20	21.5	21.5	45.2
	Sangat setuju	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak setuju	6	6.5	6.5	7.5
	Kurang setuju	14	15.1	15.1	22.6
	Setuju	24	25.8	25.8	48.4
	Sangat setuju	48	51.6	51.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	15	16.1	16.1	16.1
	Kurang setuju	17	18.3	18.3	34.4
	Setuju	26	28.0	28.0	62.4
	Sangat setuju	35	37.6	37.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

INSENTIF											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	2	2.2	2.2	5.4
	Kurang setuju	22	23.7	23.7	29.0
	Setuju	25	26.9	26.9	55.9
	Sangat setuju	41	44.1	44.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	9	9.7	9.7	12.9
	Kurang setuju	16	17.2	17.2	30.1
	Setuju	23	24.7	24.7	54.8
	Sangat setuju	42	45.2	45.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4.3	4.3	4.3
	Tidak setuju	4	4.3	4.3	8.6
	Kurang setuju	12	12.9	12.9	21.5
	Setuju	29	31.2	31.2	52.7
	Sangat setuju	44	47.3	47.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Tidak setuju	5	5.4	5.4	8.6
	Kurang setuju	14	15.1	15.1	23.7
	Setuju	20	21.5	21.5	45.2
	Sangat setuju	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak setuju	6	6.5	6.5	7.5
	Kurang setuju	14	15.1	15.1	22.6
	Setuju	24	25.8	25.8	48.4
	Sangat setuju	48	51.6	51.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Kurang setuju	13	14.0	14.0	17.2
	Setuju	61	65.6	65.6	82.8
	Sangat setuju	16	17.2	17.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	18	19.4	19.4	24.7
	Kurang setuju	27	29.0	29.0	53.8
	Setuju	23	24.7	24.7	78.5
	Sangat setuju	20	21.5	21.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	10.8	10.8	10.8
	Tidak setuju	5	5.4	5.4	16.1
	Kurang setuju	25	26.9	26.9	43.0
	Setuju	29	31.2	31.2	74.2
	Sangat setuju	24	25.8	25.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak setuju	9	9.7	9.7	11.8
	Kurang setuju	35	37.6	37.6	49.5
	Setuju	26	28.0	28.0	77.4
	Sangat setuju	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak setuju	18	19.4	19.4	20.4
	Kurang setuju	27	29.0	29.0	49.5
	Setuju	17	18.3	18.3	67.7
	Sangat setuju	30	32.3	32.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	59.1	59.1	59.1
	Perempuan	38	40.9	40.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	87	93.5	93.5	93.5
	S2	6	6.5	6.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	14	15.1	15.1	15.1
	6-10 Tahun	42	45.2	45.2	60.2
	> 10 Tahun	37	39.8	39.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	