

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

Solin, Delvina Natammia Br

2025

Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/691>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS
CAHAYA MANDIRI WIDYATAMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

DELVINA NATAMMIA BR SOLIN
200110097

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS
CAHAYA MANDIRI WIDYATAMA MEDAN**

DELVINA NATAMMIA BR SOLIN

2105110097



**Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi**



Dr. Miska Irani Br. Tarigan, S.Sos, MM
NIDN: 0109108002

**Disetujui Oleh:
Pembimbing**



Dra. Betnagar Purbha, MSI
NIDN: 0122096401

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS
CAHAYA MANDIRI WIDYATAMA MEDAN**

DELVINA NATANIMIA BR SOLIN

200110097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI

Medan, 05 Juni 2025

Penguji I

Penguji II

Dra. Elisabeth Simangunsong, M.Si
NIDN: 0129086602

Dr. Ir. Pandapotan Sitompul, MM
NIDN: 0412116401

UNIKA SANTO THOMAS

Ketua Penguji

Dra. Betniar Purnia, M.Si
NIDN: 0122096401

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Kornel Munthe, S.E., M.Si
NIDN: 0130096702

Ketua Program Studi

Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos, MM
NIDN: 0130096702

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Delvina Natammia Br Solin

NPM : 200110097

Program Studi : Manajemen

Jenjang Program : Strata Satu

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiat, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik penelitian ilmiah.

Apabila kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiat dan karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 25 Juni 2025

Peneliti,

Delvina Natammia Br Solin

NPM : 200110097

RIWAYAT HIDUP

I. Identitas

1. Nama : Delvina Natammia Br Solin
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 23 Juni 2001
4. Agama : Kristen Protestan
5. Nama Ayah : Linter Feri Solin
6. Nama Ibu : Lismeriati Tumanggor
7. Alamat Orang Tua : JL. Unika Gg Solin
8. Alamat Penulis : JL. Unika Gg Solin
9. Nomor HP : 0895382273040

II. Riwayat Pendidikan

1. SD Swasta Harapan Baru Medan: Tamat Tahun 2014
2. SMP Negeri 21 Medan : Tamat Tahun 2017
3. SMA Swasta Santo Petrus Medan : Tamat Tahun 2020
4. Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Santo Thomas Medan Tahun 2025.



ABSTRAK

DELVINA NATAMMIA BR SOLIN, 200110097 (2025) “ PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS CAHAYA MANDIRI WIDYATAMA MEDAN”

Pembimbing: Dra. Betniar Purba, MSi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. Pengumpulan data dilakukan pada populasi sebanyak 72 karyawan dan jumlah sampel penelitian adalah 55 sampel. Teknik yang digunakan adalah *convenience sampling*. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan analisis linear berganda $KK=0.374+0.393X_1+0.199X_2+0.469X_3$, yang mengindikasikan pemberian insentif, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi $0,021<0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat signifikansi $0,036<0,05$, dan juga variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat signifikansi $0,005<0,05$. Secara simultan pemberian insentif, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi $0,000<0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,818 mengindikasikan bahwa 81,8% variansi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi pemberian insentif, lingkungan kerja dan kemampuan kerja, sedangkan 18,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

DELVINA NATAMMIA BR SOLIN, 200110097 (2025) “THE EFFECT OF INCENTIVE GIVING, WORK ENVIRONMENT AND WORK ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TUNAS CAHAYA MANDIRI WIDYATAMA MEDAN”

Supervisor: Dra. Betniar Purba, MSi

This study aims to test and analyze the effect of incentives, work environment and work ability on employee performance at PT. Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. Data collection was carried out on a population of 72 employees and the number of research samples was 55 samples. The technique used was convenience sampling. The data analysis techniques used in this study were validity and reliability tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study showed a multiple linear analysis equation $KK = 0.374 + 0.393X_1 + 0.199X_2 + 0.469X_3$, which indicated that incentives, work environment and work ability had a positive effect on employee performance. Partially, the incentive provision variable had a positive and significant effect on employee performance at a significance level of $0.021 < 0.05$. The work environment had a positive and significant effect at a significance level of $0.036 < 0.05$, and the work ability variable had a positive and significant effect at a significance level of $0.005 < 0.05$. Simultaneously, the provision of incentives, work environment and work ability have a significant effect on employee performance at a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.818 indicates that 81.8% of employee performance variance can be explained by variations in the provision of incentives, work

environment and work ability, while the remaining 18.2% is explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Incentives, Work Environment, Work Ability and Employee Performance.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang senantiasa menuntun sepanjang waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS CAHAYA MANDIRI WIDYATAMA MEDAN”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Maidin Gultom SH, M, Hum selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas Medan .
2. Bapak Dr. Kornel Munthe, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
3. Ibu Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
4. Ibu Esli Silalahi, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
5. Ibu Dra. Betniar Purba, MSi selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah meluangkan waktu, dukungan dan bimbingan selama penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Elisabeth Simangunsong SE. MSi. dan Bapak Dr. Ir.. Pandapotan Sitompul, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, masukan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan yang telah memberikan ilmu pengetahuan.
8. Bapak/ibu Tendik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan yang telah membantu melayani administrasi selama ini.
9. Teristimewa kepada orangtua saya yang saya sayangi Bapak Linter Feri Solin dan Ibu Lismeriati Tumanggor, yang telah memberikan dukungan doa, materi, semangat dan perhatian dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Terkhusus kakak dan adek saya Julita Hotmaida Solin, Putri Hepiana Solin, Arfan Amsal Solin, Sri Wahyuni Solin yang memberi dukungan, semangat dan perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11 . Terimakasih kepada seluruh teman-teman Manajemen Group C yang selalu menemani dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar saya yang sudah memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran dari seluruh pihak guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Medan, Maret 2025

Penulis



DELVINA NATAMMIA BR SOLIN

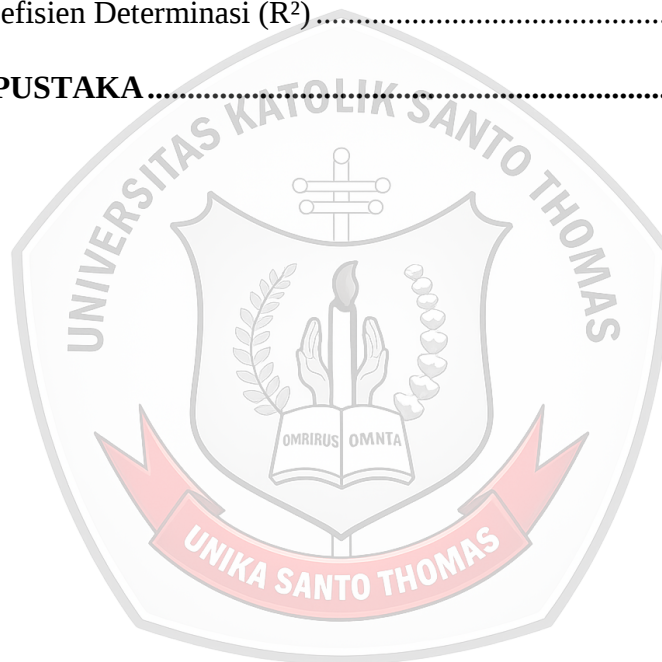
NPM: 200110097

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Tujuan penelitian	8
1.4.2 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Pengertian dan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi- fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Insentif	16
2.2.1 Pengertian Insentif	16
2.2.2 Jenis-Jenis Insentif	17
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif	19
2.2.4 Indikator Insentif	20
2.3 Lingkungan Kerja	24
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	25
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	29
2.4 Kemampuan Kerja	30

2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja	30
2.4.2 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	31
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	33
2.4.4 Indikator Kemampuan Kerja.....	34
2.5 Kinerja Karyawan	36
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	36
2.5.2 Unsur-Unsur Kinerja Karyawan	37
2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	40
2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan	42
2.6 Kerangka Berpikir	44
2.6.1 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.6.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.7 Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	49
3.2 Populasi dan Sampel	49
3.2.1 Populasi.....	49
3.2.2 Sampel.....	50
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	50
3.4 Skala Pengukuran Variabel	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.6 Uji Validitas dan Realibilitas	52
3.6.1 Uji Validitas.....	52

3.6.2 Uji Reabilitas	53
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7 Teknik Analisis Data.....	58
3.8 Uji Hipotesis	59
3.8.1 Uji t (Uji Parsial).....	59
3.8.2 Uji F (Regresi Simultan).....	60
3.9 Koefisien Determinasi (R^2).....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bernardine, R, Wijaw. 2004. *Kepemimpinan dan Dasar-Dasar Pengembangan*. Bandung: Andy Offset
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Buku Seru. Jakarta.
- Davis. 2010. *Human Resources and Personnel Management McGraw-Hill series in management series in management*. Jakarta: Salemba Humanika
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Gray Dessler, Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBMSPSS 25*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, 2000. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mathis, R.L, Jakson, J.H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito. S. Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2016. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Noorainy, A. 2017. *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: XYZ.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Robbins, Mary A. Coulter. 2018. *Management*. Terjemahan: Rebecca mamondol
- Robbins, Judge. 2011. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Kesatu. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert L, Mathis, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Cetakan Keenambelas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta; Prisma.
- Simamora. Ahmad Karim. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela.LijanPoltak.2017.*ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Media Group
- Suwatno, Priansa. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajmen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Supriyanto. 2020. *Fungsi sumber daya manusia*. Jakarta, Rineka Cipta
- Thoha Miftah., 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wahyudin,PrasetyoE.2006.*Perencanaan Pendidikan Partisipatori*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Wursanto, A. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: ABC.

Jurnal

- Pratiwi, Rika.(2023).*Pengaruh Insentif dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Langkat*.Tekmampro Jurnal Manajemen, 19(2), pp. 121-131
- Sihaloho, R.D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah, 9(2), pp. 273-281
- Dewi, Laela Novianti (2023).*Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Candi Mulyo*. Jurnal Manajemen, 3(1), pp. 14-31