



SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, FASILITAS DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TEMRINA MEDIA GRAFIKA
BAGIAN CETAK WEB**

Oleh: Ahmad Rouf

(18510002)

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K.,SE.,MM

NIDN(0606096201)

Nurmiyati, SE., MM

NIDN(0603037301)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

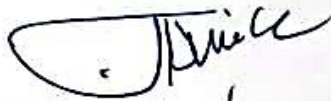
**PENGARUH KOPETENSI KERJA, FASILITAS DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TEMRINA MEDIA GRAFIKA
BAGIAN CETAK WEB**

Oleh:

AHMAD ROUF 18510002

Bahwa skripsi ini layak di ujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
25 Juli 2025

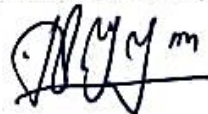
Dosen Pembimbing Utama



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM

NIDN: 0606096201

Dosen Pembimbing Pendamping



Nurmiyati, SE., MM

NIDN: 603037301

Mengetahui



Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS

M. Anwar Rakhman, SE., ME

NIDN: 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOPETENSI KERJA, FASILITAS DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TEMRINA MEDIA GRAFIKA
BAGIAN CETAK WEB**

Oleh:

AHMAD ROUF 18510002

Skripsi ini telah di ujikan dan mendapat pengesahaan pada tanggal 25 Juli 2025

Dosen Penguji



Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,M.B.A

NIDN: 0617028803

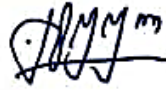
Dosen Pembimbing Utama



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K.,SE.,MM

NIDN: 0606096201

Dosen Pembimbing Pendamping



Nurmiyati, SE., MM

NIDN: 0603037301

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya kinerja karyawan di PT Temrina Media Grafika, khususnya pada bagian cetak web, yang ditunjukkan melalui keterlambatan hasil waste yang kurang stabil, kurangnya tenaga terampil, fasilitas kerja yang tidak memadai, dan ketiadaan insentif. Research gap muncul dari temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil berbeda mengenai pengaruh kompetensi kerja, fasilitas, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah: apakah kompetensi kerja, fasilitas, dan insentif berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini yaitu 50 responden di PT Temrina media grafika bagian cetak web. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan uji korelasi, uji regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung variabel kompetensi kerja sebesar $4,446 > t \text{ tabel } 2,0190$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel fasilitas memiliki t hitung sebesar $0,1245 < t \text{ tabel } 2,0190$ dengan signifikansi $0,219 > 0,05$. Artinya fasilitas tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif memiliki t hitung sebesar $1,088 < t \text{ tabel } 2,0190$ dengan nilai signifikansi $0,282 > 0,05$. Artinya insentif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat di lihat dari output SPSS 23 menyatakan nilai uji ANOVA atau Uji F hitung sebesar $22,735 > F \text{ tabel sebesar } 2,80$ dengan tingkat signifikasi $0,001 < 0,005$ artinya variabel kompetensi, fasilitas dan insentif secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah kompetensi kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja. Disarankan agar perusahaan meningkatkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, serta meninjau kembali kebijakan fasilitas dan insentif guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Kata kunci : Kinerja karyawan, kompetensi kerja, fasilitas, insentif.

ABSTRACT

This research is motivated by the low employee performance at PT Temrina Media Grafika, particularly in the web printing division. This issue is indicated by delays in output, unstable waste results, a lack of skilled labor, inadequate work facilities, and the absence of incentives. The research gap arises from previous studies that presented differing results regarding the influence of work competence, facilities, and incentives on employee performance. This study aims to address the research question: do work competence, facilities, and incentives partially or simultaneously affect employee performance.

This research uses a quantitative method with an associative approach. The population consists of 50 respondents from the web printing division of PT Temrina Media Grafika. Data collection was conducted using a questionnaire with a Likert scale ranging from 1 to 5. The instrument testing involved validity and reliability tests. Data analysis includes correlation tests, regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing.

The analysis results show that the t -value for the work competence variable is $4.446 > t\text{-table } 2.0190$, with a significance level of $0.001 < 0.05$, indicating that work competence has a significant effect on employee performance. The facilities variable has a t -value of $1.245 < t\text{-table } 2.0190$ with a significance level of $0.219 > 0.05$, meaning it does not significantly affect performance. The incentive variable has a t -value of $1.088 < t\text{-table } 2.0190$ and a significance level of $0.282 > 0.05$, also indicating no significant effect. The SPSS 23 output shows that the ANOVA (F -test) value is $22.735 > F\text{-table } 2.80$ with a significance level of $0.001 < 0.005$, meaning that competence, facilities, and incentives together have a significant effect on employee performance. In conclusion, work competence is the main factor influencing performance. It is recommended that the company enhance training programs to improve competence and review its facilities and incentive policies to create a more supportive work environment.

Keywords: Employee performance, work competence, facilities, incentives.

KATA PENGANTAR

Puji syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Kompetensi kerja, Fasilitas, dan Insentif terhadap kinerja Karyawan PT Temrina Media Grafika pada Bagian Cetak Web ”.

Skripsi ini disusun atas dasar syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Skripsi ini dapat diselesaikan atas bantuan, motivasi serta perhatian dari banyak pihak yang sangat berarti bagi penulis. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan menimba ilmu di kampus tercinta UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, SE., ME. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA selaku Kepala Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
5. Prof. Dr. Dra Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing pertama dan Ibu Nurmiyati, SE., MM. Selaku dosen pembimbing pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan

waktu, tenaga, pikiran serta sarahan dan bimbingan yang berharga dalam menuntun penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen UNDARIS.
7. Teman-teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberi semangat dan motivasi selama penyusunan skripsi.

Skripsi ini jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 18 Juli 2025

Penulis

Ahmad Rouf

Motto dan Persembahan

A. Moto

“ Direndahkan oleh manusia, ditinggikan di mata Tuhan.”

“Pendidikan merupakan senjata yang paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia” (Nelson Mandela)

“ Hatiku Tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu” (Umar bin al-Khattab)

B. Persembahan

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk :

1. Bapak dan ibu serta saudara saya, yang telah memberikan dukungan dan semangat.
2. Seluruh dosen yang telah membimbing saya
3. Teman – teman yang telah membantu dan memberikan dukungan
4. Istri saya Riyan Nur Arifah yang telah mendampingi serta memberikan dukungan kepada penulis.
5. Diri saya sendiri yang telah mau dan mampu menyelesaikan sampai akhir di bangku perkuliahan ini.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
Motto dan Persembahan	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR DIAGRAM	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat penelitian	8
E. Definisi operasional	9
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kinerja Karyawan	12
B. Kompetensi Kerja	19
C. Fasilitas	22
D. Insentif	26
E. Penelitian Terdahulu	31
F. Kerangka Pikir Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Jenis dan Sumber Data	39
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	41

D. Teknik Pengambilan Data	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data	43
G. Analisis Data	47
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Penelitian	56
B. Karakteristik Responden	56
C. Pengujian dan Hasil Analisis	58
D. Pembahasan Analisis Data	70
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	32
Tabel 3.1 indikator variabel penelitian.....	37
Tabel 3.2 skala likert	41
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Reliabilitas	44
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.1 Hubungan Kompetensi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.2 Hubungan Kompetensi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.3 Hubungan Insentif (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4.4 Hubungan Kompetensi Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan insentif (X3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.5 Hasil uji regresi linier sederhana kompetensi kerja (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)	60
Tabel 4.6 Hasil uji regresi linier sederhana fasilitas kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)	60
Tabel 4.7 Hasil uji regresi linier sederhana insentif (X3) Terhadap kinerja karyawan (Y)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.10 Tabel hasil uji t (uji parsial)	65
Tabel 4.11 Hasil uji f (Simultan)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Kerangka Berfikir	33
Gambar3.1 Uji t Persial	52
Gambar 3.2 Uji f Simultan	53
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji Hipotesis 1.....	65
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji Hipotesis 2.....	66
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji Hipotesis 3.....	67
Gambar 4.4 Kurva Uji F simultan	68

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1.1 Pencapaian hasil Target Waste Cetak Indomaret Bulan Juni 2025.....	4
Diagram 4. 1 Diagram Usia Responden	55
Diagram 4.2 Diagram Pendidikan Responden	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, kemajuan teknologi digital, dan persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi mutakhir, tetapi juga harus bisa mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) secara profesional dan strategis. Sumber daya Manusia (SDM) Menurut Sulistyowati (2021) merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. SDM dianggap sebagai aset krusial karena kemampuan dan motivasi karyawan sering kali menjadi pembeda utama dalam memenangkan persaingan pasar.

Salah satu indikator strategis dalam pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja mencerminkan tingkat kontribusi nyata yang diberikan karyawan dalam mencapai target organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya meningkatkan hasil produksi atau layanan, tetapi juga menguatkan loyalitas kerja dan menciptakan suasana kerja yang positif. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat memicu *turnover*, absensi tinggi, dan menurunnya motivasi keseluruhan sehingga menghambat pertumbuhan perusahaan.

Salah satunya PT Temrina Media Grafika yang terletak di Kawasan Industri Bawen Terpadu di jalan Soekarno Hatta, Bawen, Kabupaten Semarang. Perusahaan tersebut merupakan industri percetakan yang mempunyai beberapa cabang yang

terbesar di pulau Jawa. PT. Temrina Media Grafika merupakan perusahaan percetakan dalam bidang *Web Rotary Offset Printing, Sheetfed printing dan finishing* yang menghasilkan produk koran, tabloit, majalah, buku dan produk media cetak lainnya. Oleh karena itu karyawan dituntut bekerja secara aktif dan bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk menghasilkan produk yang berkualitas sesuai ketentuan perusahaan.

Kinerja menurut Hasibuan (2022) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kecakapan dan pengalaman serta ketekunan dan waktu. Kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis atau pengetahuan yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap, motivasi, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kualitas kinerja seseorang, maka semakin besar pula kontribusi yang dapat diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan produktivitas individu maupun tim dalam suatu lingkungan kerja.

Saat ini PT Temprina Media Grafika khususnya yang berada di Kabupaten semarang masih memiliki karyawan yang tingkat profesionalitasnya masih di bawah standart ketentuan perusahaan. Masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian proses cetak yang disebabkan oleh kurang optimalnya pemeliharaan mesin serta keterbatasan tenaga kerja terampil di beberapa lini produksi. Hal ini berdampak pada penurunan efisiensi kerja dan potensi terjadinya penumpukan pekerjaan, terutama saat menghadapi volume produksi tinggi atau permintaan

mendadak dari pelanggan. Sehingga menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian ini.

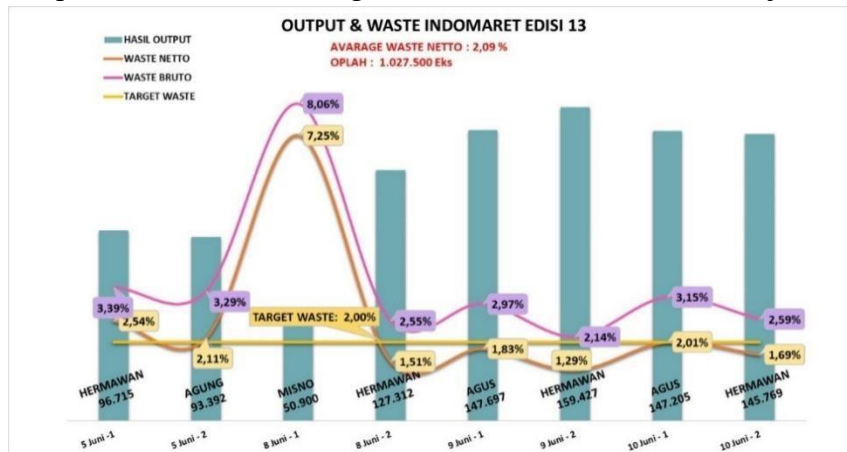
Di PT Tenprina Media Grafika produk yang dihasilkan sudah memiliki standart produk yang baik. Produk yang baik dapat dinilai dari hasil kualitas cetakan yang baik maupun waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil cetakan yang tajam, warna yang akurat, dan daya tahan produk yang tinggi, sehingga mampu memenuhi ekspektasi pelanggan dari berbagai segmen industri. Karyawan yang kinerjanya baik selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada observasi awal di PT Temprina Media Grafika masih banyak ditemukan karyawan dengan kinerja yang kurang baik. Diantaranya kurang pemahaman tentang peongoprasian mesin cetak yang mengakibatkan kinerja antar karyawan kurang maksimal. Fasilitas kerja yang kurang lengkap seperti tidak adanya alat pelindung diri menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Di tambah tidak adanya pemberian insetif yang berdampak pada tidak adanya peningkatan motivasi dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan kompetensi,fasilitas dan insentif terhadap karyawan.

PT Temprina Media Grafika bergerak dibidang percetakan salah satunya bagian produksi cetak web. Bagian ini mempunyai konsistensi menjadikan PT Temprina Media Grafika sebagai pilihan utama bagi pelanggan yang membutuhkan produk cetak massal dengan kualitas tinggi dan pengiriman tepat waktu. Penelitian ini

berfokus pada bagian cetak web. Berikut data target data dari bagian produksi cetak web:

Diagram 1.1
Pencapaian hasil waste & target waste cetak indomaret bulan juni 2025



Sumber: PT Temprina Media Grafika bagian PPIC

Berdasarkan Diagram 1.1 yang menunjukkan hasil waste bulan Juni tahun 2025 selama 4 hari proses cetak dapat dilihat bahwa perolehan waste masih belum stabil dan kurang dari target yang ditentukan perusahaan. Yang mana target harian yang dibutuhkan di angka kurang dari 2% yang sudah ditetapkan oleh PPIC (Production Planning and Inventory Control) perusahaan. Penyebab dari tidak tercapainya target adalah kurangnya tanggung jawab team yang mengerjakan terhadap suatu pekerjaan.

Terjadinya naik turun target disebabkan beberapa faktor, seperti kurangnya kompetensi antar team atau individu. Dimana operator dalam team tersebut kurang kompeten dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang dilihat dari Diagram 1.1

Faktor pertama yang berpengaruh dalam penelitian ini adalah kompetensi. Menurut Moeheriono (2021) kompetensi sebagai kesenjangan antara kinerja saat ini dan yang diharapkan, diukur melalui komponen pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi dapat dipahami sebagai kesenjangan antara kinerja aktual (saat ini) dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Artinya, kompetensi menjadi indikator sejauh mana seseorang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kesenjangan ini diukur melalui tiga komponen utama, yaitu pengetahuan (apa yang diketahui seseorang tentang pekerjaannya), keterampilan (kemampuan teknis maupun nonteknis dalam melaksanakan tugas), dan sikap (perilaku atau etos kerja yang mendukung pencapaian tujuan). Dengan mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi, organisasi dapat menjembatani celah kinerja tersebut melalui pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, serta sistem penilaian yang terstruktur. Hal ini menjadikan kompetensi bukan hanya sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai fondasi peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Saat ini kompetensi di PT Temprina Media Grafika masih tergolong rendah. Kurangnya pengetahuan proses cetak serta pemahaman tentang mesin cetak. Serta kurangnya tenaga terampil dimana tidak semua karyawan memiliki ketrampilan mencetak. hal ini menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang di inginkan. Penelitian terdahulu oleh Firmansyah & Nugrohoseno (2022) Kompetensi berpengaruh signifikan positif pada kinerja. Tetapi menurut Kharismasyah (2025). Kompetensi tidak memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas. Menurut Melan (2020:27) Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Keberadaan fasilitas sangat penting karena menunjang kelancaran kegiatan usaha sehari-hari dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan di masa yang akan datang. Fasilitas kerja mencakup sumber daya non-finansial yang disediakan perusahaan, seperti kondisi lingkungan kerja yang layak, peralatan yang memadai, akses teknologi, tunjangan transportasi, layanan kesehatan, dan pelatihan. Fasilitas dapat mempengaruhi kenyamanan, kreativitas, dan efektivitas kerja karyawan. Di PT Temrina Media Grafika belum memberikan fasilitas berupa alat pelindung diri seperti *wearpack* dan sepatu *safety*. Sehingga dapat meningkatkan resiko kecelakaan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu oleh Oktavia A. (2021) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti jika fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi oleh Anisa Gustri Yani (2023) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Menurut Sinambela (2020:238) Insentif sebagai elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bervariasi tergantung pada kinerja pegawai. Insentif bisa berupa tunai maupun non-tunai seperti uang untuk tunai dan penghargaan untuk non-tunai. Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan menerapkan sistem insentif ini.

PT Temrina Media Grafika tidak memberikan insentif kepada para pegawainya khususnya di bidang produksi cetak web. Ketiadaan insentif tersebut dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja dan motivasi pegawai, karena tidak adanya penghargaan tambahan atas kinerja yang baik. Hal ini juga dapat menghambat upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan berorientasi pada hasil. Penelitian terdahulu oleh Fitriyani (2021) menyatakan bahwa variabel insentif dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ariansy&Kurnia (2022) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian masalah di atas penulis mengangkat permasalahan tersebut untuk di teliti lebih lanjut. Oleh karena itu, mengadakan penelitian tentang

**“PENGARUH KOMPETENSI KERJA, FASILITAS, DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TEMRINA MEDIA GRAFIKA
BAGIAN CETAK WEB”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Temrina Media Grafika?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Temrina Media Grafika?

3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Temrina Media Grafika?
4. Apakah kompetensi kerja, fasilitas, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Temrina Media Grafika?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian penulis ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Temrina Media Grafika
2. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Temrina Media Grafika
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Temrina Media Grafika
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, fasilitas, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Temrina Media Grafika

D. Manfaat penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Adapun manfaat yang di maksud adalah:

1. Bagi penulis
Menambah pengetahuan tentang pentingnya kompetensi kerja, fasilitas dan insentif bagi kinerja karyawan.

2. Bagi Organisasi

Sebagai bahan evaluasi dan pengembangan program peningkatan kualitas kinerja karyawan khususnya dalam aspek kompetensi kerja, fasilitas dan insentif karyawan.

3. Bagi pihak lain

Menambah pengetahuan dan ilmu baru bagi pembaca khususnya terhadap pentingnya kompetensi kerja, fasilitas dan insentif bagi kinerja karyawan.

E. Definisi operasional

Definisi operasional adalah uraian tentang variabel oleh peneliti agar lebih mudah memahami variabel. Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan istilah yang di gunakan dalam penelitian ini, penulis akan menjelaskan beberapa definisi operasional variabel yang digunakan menurut ahli yang merujuk pada permasalahan di tempat peneltian sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Hasibuan (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kecakapan dan pengalaman serta ketekunan dan waktu.

2. Kompetensi Kerja

Kompetensi menurut Moeheriono (2021) kompetensi sebagai kesenjangan antara kinerja saat ini dan yang diharapkan, diukur melalui komponen pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi dapat

dipahami sebagai kesenjangan antara kinerja aktual (saat ini) dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

3. Fasilitas

Fasilitas Menurut Melan (2020:27) adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

4. Insentif

Menurut Sinambela (2020:238) Insentif sebagai elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bervariasi tergantung pada kinerja pegawai.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran mengenai penelitian ini, maka peneliti memberikan gambaran pembahasan yang meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Di bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, definisi operasional yang di gunakan serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Di bab ini penulis menguraikan tentang landasan teori menurut ahli maupun teori yang mendukung dan menguatkan penelitian, selain itu ada penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan,

kerangka pikir dan hipotesis penelitian yang di gunakan sebagai acuan bagi penelitian yang sesuai dengan kondisi permasalahan di lokasi penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Di bab ini penulis menguraikan tentang gambaran jenis penelitian yang di lakukan mengenai tempat penelitian, variabel dan indikator, populasi dan sampel, teknik pengambilan dan pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Di bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum penelitian, karakteristik responden, pengujian dan hasil analisis data serta pembahasan analisis data.

BAB V PENUTUP

Di bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan tentang hasil dari penelitian dan saran yang di gunakan untuk pengembangan di penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Hasibuan (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kecakapan dan pengalaman serta ketekunan dan waktu. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Hesti Widiанти (2022) Mendeskripsikan kinerja (*performance*) sebagai prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Menurut Miner (2021) berpendapat bahwa Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu melakukan tugas dan juga kewajibannya apakah sesuai dengan harapan ataukah tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan menurut para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian dan hasil akhir

dari karyawan dalam mencapai tugas dan tanggung jawab yang di emban untuk menciptakan kualitas dan kuantitas sebuah pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2022) adalah:

- a. Kesetiaan (Loyalitas) terhadap jabatan dan organisasi. Mengacu pada sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi, dedikasi, dan ketaatan terhadap tugas, peran, serta nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja.
- b. Prestasi kerja & hasil pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas. Prestasi kerja mencerminkan tingkat pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan, dilihat dari dua aspek utama yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu, sementara kualitas menunjukkan seberapa baik hasil tersebut memenuhi standar, ketepatan, ketelitian, dan kepuasan yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan volume yang besar tanpa mengorbankan mutu hasil kerjanya.
- c. Kejujuran dalam menjalankan tugas dan memenuhi komitmen. Mencerminkan integritas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab secara transparan, tanpa manipulasi data,

penyalahgunaan wewenang, atau menutupi kesalahan. Seorang karyawan yang jujur akan menyampaikan kondisi pekerjaan apa adanya, menepati janji kerja sesuai waktu yang disepakati, dan tidak mencari keuntungan pribadi dengan cara yang melanggar etika maupun aturan organisasi. Kejujuran juga mencakup kesediaan untuk mengakui kesalahan, menerima tanggung jawab, serta menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan

- d. Kedisiplinan terhadap aturan dan instruksi kerja. Mencerminkan sikap patuh dan konsisten karyawan dalam menaati peraturan perusahaan, prosedur operasional standar (SOP), serta arahan dari atasan. Karyawan yang disiplin akan menunjukkan ketepatan waktu dalam kehadiran dan penyelesaian tugas, mengikuti ketentuan kerja yang berlaku, serta menjalankan setiap instruksi secara sistematis tanpa perlu diawasi secara terus-menerus. Kedisiplinan menjadi dasar terciptanya efisiensi kerja, ketertiban operasional, dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.
- e. Kreativitas dalam kinerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide, gagasan, atau pendekatan baru yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan atau memecahkan masalah. Karyawan yang kreatif tidak hanya menjalankan tugas sesuai prosedur, tetapi juga mampu menyempurnakan proses kerja, meningkatkan efisiensi, serta menciptakan nilai tambah

bagi organisasi. Kreativitas terlihat dari inisiatif dalam mengusulkan perbaikan, menciptakan solusi alternatif saat menghadapi hambatan, dan keberanian untuk berpikir di luar kebiasaan.

3. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berhubungan erat terhadap kinerja pegawai. Ketika seorang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi serta partisipasi kerja yang tinggi, yang pada ujungnya akan berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja bersinambung pada keterikatan karyawan pada organisasi. Jika kepuasan tidak terjaga, akan berdampak pada tingginya keluar masuk karyawan (*turn over*), rendahnya produktivitas karyawan, tingginya tingkat absensi karyawan dan rendahnya komitmen pada organisasi. Untuk menciptakan kepuasan kerja, maka harus dibentuk kinerja yang unggul.

Menurut Hasibuan (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada beberapa, yaitu:

a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Tanpa kemampuan yang sesuai, karyawan sulit mencapai hasil kerja optimal.

b. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Motivasi dapat berasal dari insentif, promosi, pengakuan, dan kepuasan kerja.

c. Disiplin

Merupakan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan bekerja secara teratur, efisien, dan bertanggung jawab.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Ini mencakup faktor fisik (ruang, pencahayaan, peralatan) maupun sosial (hubungan antar pegawai, budaya organisasi).

e. Kepemimpinan (*Leadership*)

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan. Seorang pemimpin yang adil, komunikatif, dan memberi teladan akan meningkatkan semangat dan loyalitas kerja bawahannya

f. Kompensasi

Besarnya gaji dan tunjangan yang diterima karyawan berpengaruh langsung terhadap kepuasan dan motivasi kerja mereka.

Kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan kinerja.

g. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Hasibuan menekankan bahwa pelatihan yang tepat akan membantu meningkatkan kompetensi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

4. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Daryanto (Gava Media, 2022) Evaluasi kinerja digunakan sebagai landasan penting untuk menilai efektivitas dan efisiensi kerja setiap karyawan, sehingga organisasi dapat mengalokasikan sumber daya manusia (SDM) secara tepat dan optimal. Melalui penilaian yang sistematis, manajemen dapat mengetahui siapa yang bekerja secara produktif dan siapa yang perlu ditingkatkan kemampuannya. Dengan demikian, pengambilan keputusan terkait penempatan, promosi, pelatihan, bahkan restrukturisasi SDM dapat dilakukan berdasarkan data kinerja, bukan asumsi. Hal ini membantu organisasi menghindari pemborosan tenaga kerja, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan efisiensi kerja secara menyeluruh.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di gunakan sebagai media ukur kemampuan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Dengan penilaian kerja, upaya memperbaiki kinerja menjadi lebih terarah dan sistematis. Menurut buku Daryanto (Gava Media, 2022) ada 3 indikator penilaian kerja yaitu:

a. Objektif Evaluasi & Efisiensi Organisasi

Evaluasi kinerja dijadikan alat strategis untuk menilai efektivitas tiap karyawan dalam mendukung tujuan organisasi. Dengan evaluasi ini, manajemen dapat mengambil kebijakan yang lebih baik terhadap SDM, memastikan penggunaan tenaga kerja yang efisien dan produktif.

b. Prinsip Dasar Penilaian yang Kuat Daryanto menekankan prinsip-prinsip penting yang harus dijalankan dalam manajemen kinerja, yakni: Kejujuran, Pelayanan, Tanggung jawab, perasaan menyenangkan (*sense of play*), Empati, Perumusan tujuan bersama, Konsensus dan kerja sama, Berorientasi kontinyu dan komunikasi dua arah (*feedback*).

c. Peran Penting *Supervisor*

Supervisor memiliki peran penting dalam mengimplementasikan penilaian kinerja, karena evaluasi adalah keahlian yang memerlukan kearifan dan pemahaman mendalam terhadap karyawan.

6. Pengukuran Kinerja

Menurut Talenta Mekarii(2022) *Performance measurement* adalah hasil sebuah proses berupa tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Artinya, pengukuran kinerja dilakukan secara rutin,

mengacu pada standar tertentu, dan meliputi aspek kuantitatif (produk/volume) serta kualitatif (mutu, akurasi, layanan).

B. Kompetensi Kerja

1. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi menurut Moeheriono (2021) kompetensi sebagai kesenjangan antara kinerja saat ini dan yang diharapkan, diukur melalui komponen pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi dapat dipahami sebagai kesenjangan antara kinerja aktual (saat ini) dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu unsur yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan unsur lainnya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

2. Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Moeheriono (2021) indikator kompetensi kerja ada 5 yaitu:

a. Keterampilan Menjalankan Tugas

Kemampuan menjalankan tugas-tugas rutin sesuai standar pekerjaan, seperti prosedur dan kebijakan internal. Ini mengukur bagaimana karyawan melakukan tugas sehari-hari secara efisien dan akurat

b. Ketrampilan Mengelola Tugas

Kemampuan mengelola berbagai tugas berbeda secara simultan atau sekuensial dalam konteks pekerjaan. Menilai bagaimana seseorang mengorganisasi dan mengatur prioritas pekerjaan untuk mencapai target

c. Ketrampilan Mengambil Tindakan

Kemampuan merespons dan mengambil tindakan yang tepat secara cepat ketika menghadapi situasi tak terduga atau masalah dalam pekerjaan. Mengukur ketanggapan dan pengambilan keputusan dalam kondisi darurat atau perubahan mendadak

d. Ketrampilan Bekerja Sama

Kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, menjaga suasana kerja yang positif, serta mendukung lingkungan sosial yang nyaman. Mengukur kemampuan interpersonal dan kerja tim

e. Ketrampilan Beradaptasi

Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, tugas baru, atau sistem yang berbeda. Mengindikasikan fleksibilitas dan kelincahan dalam menghadapi transisi dalam pekerjaan

3. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Revaldi dalam penelitiannya (2021) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup

pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan performa yang ditetapkan.

4. Kategori Kompetensi

Menurut Rahadi (2021) menyebut kompetensi sebagai “gabungan keterampilan, pengetahuan, dan atribut” yang memungkinkan seseorang mencapai standar kinerja dikelompokkan menjadi:

a. Kompetensi Perilaku: *soft skills* dan sikap kerja

Merupakan jenis kompetensi yang berhubungan dengan cara seseorang bersikap, berinteraksi, dan membawa dirinya di lingkungan kerja. Kompetensi ini tidak berfokus pada kemampuan teknis, melainkan pada karakter pribadi dan keterampilan sosial yang mendukung efektivitas kerja secara menyeluruh.

b. Kompetensi Teknis: keahlian spesifik pekerjaan

Kompetensi perilaku mencakup dua aspek utama, yaitu *soft skills* (keterampilan lunak) dan sikap kerja. Kedua hal ini merupakan bagian dari kemampuan non-teknis yang penting dimiliki oleh karyawan agar dapat bekerja secara efektif dalam tim, organisasi, dan lingkungan kerja yang dinamis.

c. Kompetensi Kepemimpinan: kualitas memimpin dan memengaruhi tim. kompetensi kepemimpinan mencakup kemampuan seseorang untuk memimpin, mengarahkan, serta memengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Ini tidak hanya soal memberikan

instruksi, tapi juga bagaimana seseorang dapat menjadi panutan, menginspirasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

5. Tipe Kompetensi

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Ridianto (2023) kompetensi ada dua tipe, yaitu *theresholed competence*, yaitu kompetensi dasar yang harus di miliki seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar. Contoh karyawan mampu dan bisa memahami standar kerja dan penggunaan mesin seperti mengoperasikan mesin cetak web sesuai ketentuan mesin yang di gunakan. *Differentiating competence*, yaitu kompetensi yang membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan seseorang dengan kinerja rendah.

6. Manfaat Kompetensi Kerja

Menurut Hasibuan (2020) Kompetensi kerja membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Kompetensi yang baik juga mendorong pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

C. Fasilitas

1. Pengertian Fasilitas

Fasilitas kerja mengacu pada sumber daya nyata yang memberikan dukungan bagi kegiatan operasional suatu perusahaan dan digunakan dalam kegiatan rutin operasi bisnisnya. Fasilitas menurut Melan

(2020:27) adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

2. Indikator Fasilitas

Menurut Melan (2020) terdapat beberapa tiga indikator fasilitas yaitu:

a. Fasilitas Alat Kerja

Meliputi peralatan utama yang diperlukan untuk bekerja seperti komputer, mesin, printer, alat ukur, papan tulis, dan alat bantu produksi lainnya yang digunakan secara langsung dalam aktivitas kerja.

b. Fasilitas Kelengkapan Kerja

. Berisi perangkat pendukung seperti meja, kursi, lemari, pendingin ruangan (AC atau kipas), pencahayaan yang nyaman, ruang kerja yang ergonomis, serta fasilitas kantor tambahan seperti musholla, toilet, kantin, dan fasilitas parkir.

c. Fasilitas Sosial

Menyangkut fasilitas non-teknis yang mendukung kesejahteraan dan interaksi sosial karyawan: kantin, ruang istirahat, layanan kesehatan, tempat ibadah (musholla), ruang olahraga, serta area sosialisasi dan rekreasi karyawan.

3. Variabel Fasilitas

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nurpratama & Yudianto, 2022), variabel fasilitas kerja mencakup:

- a. Mesin Mesin dan peralatan, yang mencakup semua perangkat mesin dan peralatan yang digunakan untuk memfasilitasi proses manufaktur di dalam organisasi.
- b. Infrastruktur, yang mencakup berbagai infrastruktur pendukung yang digunakan untuk membantu operasional suatu korporasi, seperti jembatan, jalan, pagar, dan bangunan terkait lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yang terdiri dari berbagai fasilitas yang memudahkan operasional kantor, termasuk perabot kantor seperti meja, kursi, lemari, serta peralatan ilmiah dan teknologi seperti komputer, mesin fotokopi, printer, dan instrumen komputasi lainnya
- d. Menyimpan catatan peralatan, yang mengacu pada manajemen dan pemeliharaan inventaris peralatan yang digunakan dalam organisasi, seperti inventaris mobil dan persediaan di kantor, pabrik, laboratorium, gudang, dan lokasi lainnya.
- e. Tanah, yang mengacu pada aset yang tersebar di seluruh wilayah yang luas, termasuk lokasi yang telah dibangun dan tanah yang belum dikembangkan yang digunakan untuk operasi perusahaan.

- f. Bangunan, yang mencakup struktur fisik yang digunakan untuk memfasilitasi operasi inti suatu perusahaan, seperti kantor dan gudang.
- g. Peralatan transportasi, yang mencakup berbagai jenis mesin yang digunakan untuk memperlancar operasional organisasi, seperti truk, traktor, mobil, dan sepeda motor.

4. Tujuan Fasilitas Kerja

Menurut Mantero (2022): Fasilitas kerja adalah alat bantu untuk mempermudah pekerjaan agar sesuai harapan dan target yang ditentukan. Fasilitas kerja merupakan segala bentuk alat, sarana, dan dukungan yang diberikan kepada tenaga kerja untuk membantu menyelesaikan tugas secara lebih cepat, efisien, dan tepat. Dengan adanya fasilitas yang memadai, seperti teknologi, perlengkapan, lingkungan kerja yang nyaman, serta sistem pendukung, proses kerja menjadi lebih lancar dan bebas hambatan. Tujuannya bukan hanya untuk mempermudah pekerjaan, tetapi juga memastikan bahwa hasil kerja yang dicapai sesuai dengan harapan perusahaan dan target yang telah ditetapkan. Fasilitas kerja yang dirancang dengan baik akan berpengaruh langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

5. Manfaat Fasilitas

Menurut Elfina Manurung (2021): Fasilitas kerja, kedisiplinan, dan pengawasan secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan

produktivitas kerja pegawai. Penelitian oleh Friska Nurmaida, Marudut Sianturi, & Rasmulia Sembiring (2020): Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan efisien.

Fasilitas kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Dengan tersedianya sarana dan prasarana yang sesuai kebutuhan, seperti peralatan kerja yang modern, lingkungan kerja yang nyaman, dan sistem pendukung yang efektif, pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih mudah, cepat, dan tepat.

Kehadiran fasilitas ini tidak hanya memperlancar proses kerja, tetapi juga meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas serta produktivitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

D. Insentif

1. Pengertian Insentif

Menurut Sinambela (2020:238) Insentif sebagai elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bervariasi tergantung pada kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2020) adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Indikator Insentif

Indikator insentif menurut Sinambela (2020). Indikator insentif merujuk pada karakteristik atau kriteria sistem insentif yang efektif dan layak diterapkan dalam organisasi

Menurut Sinambela (2020) menjelaskan bahwa insentif terdiri dari dua indikator utama yaitu:

1. Insentif Material

Bonus atau komisi berdasarkan pencapaian kinerja, biasanya berupa uang tunai. Insentif ini bersifat langsung dirasakan oleh karyawan dan diukur secara objektif melalui hasil kerja

2. Insentif Non-Material

Insentif dalam bentuk penghargaan atau pengakuan formal merupakan bentuk penghargaan non-material yang diberikan kepada karyawan atas prestasi atau kontribusi luar biasa yang telah mereka capai di lingkungan kerja. Bentuk insentif ini dapat berupa piagam penghargaan, medali, sertifikat, pujian dari atasan, atau pemberian gelar khusus yang mencerminkan pencapaian tertentu, seperti "Karyawan Terbaik Bulan Ini" atau "Pemimpin Tim Inspiratif." Bertujuan untuk memberikan motivasi dan penguatan psikologis atas prestasi karyawan yang melebihi ekspektasi.

3. Jenis Jenis Insentif

Menurut Akmaliah (2020) jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan. harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian jenis- jenis insentif tersebut adalah :

a. *Piece Work*

Piece Work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

d. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam

suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

e. Kurva kematangan

Kurva kematangan dalam diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji, tidak bisa mencapai pangkat atau tingkat yang lebih tinggi lagi

f. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim. Dapat disimpulkan bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan,

4. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2020) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka

pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

Sistem pemberian insentif dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan dan triwulanan. Umumnya bonus ini sering kali dibagiakan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Sering kali penghargaan ini berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi.

Tujuan Pemberian Insentif

5. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawan adalah untuk memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan (2020) dalam bukunya Manajemen Personalia mengatakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah :

- a. Mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
- b. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
- c. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja karyawan yang utuh.
- d. Untuk meningkatkan output.
- e. Menambah penghasilan bagi karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Menurut Sugiyono (2024) Penelitian terdahulu adalah proses pengumpulan dan analisis terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam topik yang sama atau terkait. Tujuannya adalah untuk memahami perkembangan penelitian dan menemukan kesenjangan pengetahuan yang perlu diteliti lebih lanjut

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Penelitian (judul,peneliti,tahun)	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
firmansyah & Nugrohoseno (2022) Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja	Ind: Kompetensi, Beban Kerja Dep: Kinerja	Regresi linier ganda (SPSS 23)	Kompetensi berpengaruh signifikan positif pada kinerja; beban kerja tidak signifikan; keduanya secara bersama signifikan.
Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan:Yusnar Kharismasyah (2025)	Ind: - Kompetensi -kecerdasan emosional Dep: Kinerja	SEM (SmartPLS 3.2.9)	Kompetensi → Kinerja: tidak signifikan
Oktavia, A. (2021) – Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk	Ind: -gaji -tunjangan -fasilitas kerja Dep:kinerja karyawan	Regresi linier berganda (SPSS)	Fasilitas kerja ditemukan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Bersama gaji dan tunjangan, secara simultan berkontribusi signifikan meningkatkan kinerja.
Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian Anisa Gustri Yani (2023)	Ind:fasilitas kerja Dep:kinerja karyawan	Regresi linier berganda (SPSS)	Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Utami, Hidayat & Fitriany (2021) Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Pendidikan Formal terhadap Kinerja Karyawan dengan Jenjang Karir sebagai Variabel Intervening	Ind: Insentif -Disiplin Kerja -Pendidikan Formal -Jenjang Karir (intervening) Dep:kinerja karyawan	Regresi linier berganda & analisis mediasi (SPSS)	insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. -Disiplin dan pendidikan formal juga berpengaruh signifikan. - Jenjang karir memediasi pengaruh ketiganya pada kinerja.
Ariansy & Kurnia (2022) Pengaruh Stres Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator	Ind: -Stres Kerja -Insentif -Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja Dep:kinerja karyawan	SEM (SmartPLS)	Insentif → Kepuasan Kerja dan → Kinerja: tidak signifikan. Kepuasan Kerja tidak memediasi insentif kinerja.

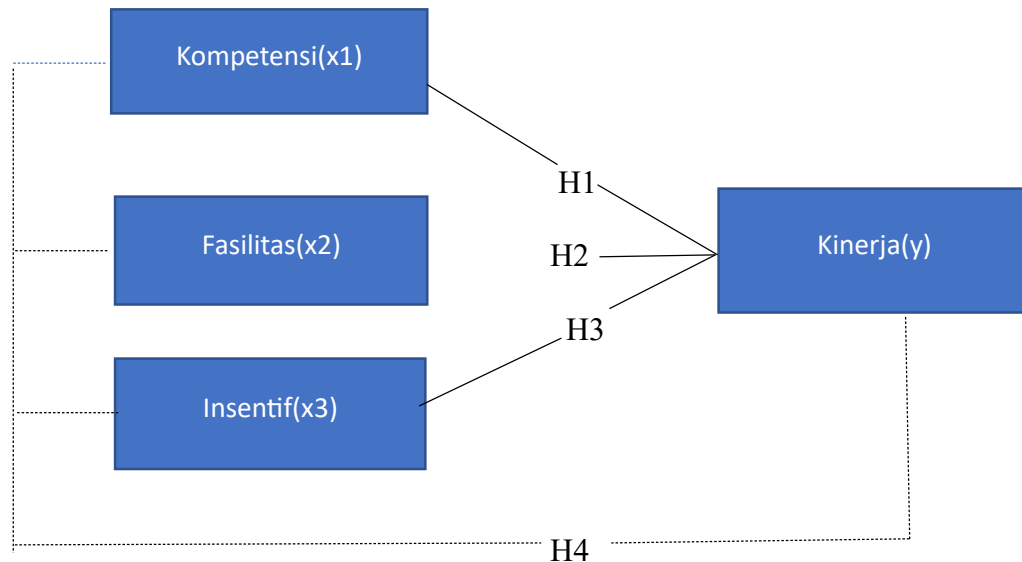
Sumber data: data diolah 2025

Keunggulan dari *review* jurnal tersebut adalah sebagai referensi penulis untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, fasilitas dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Temrina Media Grafika dalam peningkatan kinerja karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan.

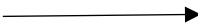
F. Kerangka Pikir Penelitian

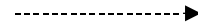
Menurut Wulandari & Putra (2023:45) Kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, yang berfungsi sebagai panduan dalam pelaksanaan penelitian. Kerangka pikir disajikan

dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang di teliti.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Secara parsial = 

Secara simultan= 

E. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2021:63) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dari pengertian di atas dapat di tarik hipotesis sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Temrina Media Grafika bagian cetak web?

H01: Kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha1: Kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Temrina Media Grafika bagian cetak web?

H02: Fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha2: Fasilitas tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Temrina Media Grafika bagian cetak web?

H03: Insentif kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha3: Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Apakah kompetensi kerja, fasilitas dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Temrina Media Grafika bagian cetak web?

H04: Kompetensi kerja, fasilitas dan insentif secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha4: Kompetensi kerja, fasilitas dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Kuantitatif

Metode penelitian menurut Sugiyono (2021:2) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Hal ini berarti bahwa suatu penelitian harus dilakukan secara sistematis, logis, dan terkontrol agar data yang diperoleh memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Pendekatan ilmiah ini mencakup serangkaian langkah yang meliputi identifikasi masalah, perumusan hipotesis, pengumpulan data, analisis data, serta penarikan kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan. Tujuan dari metode ini tidak hanya untuk menemukan jawaban atas suatu permasalahan, tetapi juga untuk memperluas pengetahuan, mengembangkan teori, serta memberikan dasar pengambilan keputusan yang tepat. Dengan demikian, metode penelitian berperan penting dalam menghasilkan informasi yang akurat dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun kebutuhan praktis di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2021:8) diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2021:37)

adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif ini di gunakan penulis untuk mengukur pengaruh kompetensi kerja, fasilitas, dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT.

Temrina Media Grafika.

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian di lakukan di PT. Temrina Media Grafika yang terletak di Kawasan Industri Bawen Terpadu di jalan Soekarno Hatta, Bawen, Kabupaten Semarang.

3. Variabel dan Landasan Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2021:38) pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompetensi Kerja, Fasilitas dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada bagian cetak web”. Terdapat 2 variabel yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang di jelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (*Independent variable*) menurut Sugiyono (2021:69) merupakan variabel yang menurut peneliti akan mempengaruhi variabel dependen (terikat) dalam suatu penelitian. Artinya, variabel bebas adalah kondisi atau faktor yang sengaja ditetapkan atau diubah oleh peneliti (simbol X) agar dapat mengamati pengaruhnya

terhadap variabel lain dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel bebas yang dimaksud adalah kompetensi kerja (X1), fasilitas (X2) dan insentif (X3)

b. Variabel Terikat

Variabel terikat (*Dependent variable*) menurut Sugiyono (2021:69) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini menjadi fokus penelitian karena merepresentasikan hasil atau efek dari variabel bebas (disimbolkan dengan Y) yang ingin dijelaskan atau diuji. Variabel bebas dari penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya indikator dari variabel tersebut yang digunakan untuk mempermudah peneliti melakukan penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
indikator variabel penelitian

Variabel	Indikator	Skala likers
Kompetensi kerja (X1)	a. Ketrampilan menjalankan tugas b. Ketrampilan mngelola tugas c. Ketrampilan mengambil tindakan d. Ketrampilan bekerja sama e. Ketrampilan beradaptasi Sumber: (H. Moeheriono, 2020)	Likert dengan interval 1-5

Insentif (X2)	a. Insentif Material b. Insentif Non_Material Sumber: (Sinambela, 2020)	Likert dengan interval 1-5
Fasilitas (X3)	a. Fasilitas Alat Kerja	Likert dengan interval 1-5
	b. Fasilitas Kelengkapan kerja c. Fasilitas Sosial Sumber: (Melan, 2020)	
Kinerja karyawan (Y)	a. Kesetiaan b. Prestasi kerja & hasil pekerjaan c. Kejujuran d. Kedisiplinan e. Kreativitas Sumber: (Hasibuan, 2022)	Likert dengan interval 1-5

Sumber data: olahan 2025

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2021:8) diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2021:9) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen

kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisas.

Penelitian tersebut merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan jenis penelitian survei. Penelitian survei menurut Sugiyono (2021:57) adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat peneliti data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel. Tujuan penelitian survei adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail dengan latar belakang,serta karakteristik yang khas.

Di penelitian ini peneliti menggunakan metode survei dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Teknik analisis ini di pilih peneliti guna mengetahui pengaruh kompetensi kerja, fasilitas, dan insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Sumber Data

Sugiyono (2021:137) Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dikelompokkan menjadi dua yang kemudian digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber langsung dari sumber data tanpa perantara seperti hasil wawancara dan kuesioner

- b. Data sekunder, yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti dari buku, jurnal skripsi atau catatan laporan perusahaan tempat penelitian.

C. Populasi, Sempel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2021:136) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan oleh peneliti ini adalah karyawan PT Temrina Media Grafika bagian cetak Web yang berjumlah 50 orang.

2. Sempel

Sempel menurut Sugiyono (2020:80) sempel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Sempel yang di gunakan yaitu seluruh karyawan PT Temrina Media Grafika bagian cetak web yang berjumlah 50 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono (2021:94) adalah teknik pengambilan sampel. Teknik yang di gunakan di penelitian ini untuk pengumpulan sampel menggunakan non probability sampling yaitu teknik

sampling yang tidak memberikan peluang yang sama bagi semua (anggota) populasi untuk di pilih menjadi sampel. Metode yang di gunakan adalah dengan sampel jenuh.

D. Teknik Pengambilan Data

Di dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan data primer yakni data yang bersumber langsung dari sumber data tanpa perantara. Menurut Sugiyono (2021) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti hasil wawancara dan pengisian kuesioner. Selain itu penulis juga menggunakan data sekunder yaitu sumber data yang di dapat secara tidak langsung seperti dari buku, jurnal dan laporan perusahaan yang di jadikan tempat penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2021) menyebutkan bahwa teknik pengumpulan data adalah langkah penting dalam penelitian agar data yang diperoleh valid dan reliabel. Untuk mendapatkan data yang memenuhi standar, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.:

1. Kuesioner (angket)

Menurut penelitian oleh Sugiyono (2021:142) kuesioner merupakan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan

pasti variabel yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Tabel 3.2
Skala Likert

Jawaban pertanyaan	Bobot nilai
SS(Sangat Setuju	5
S (setuju)	4
KS (kurang Setuju)	3
TS(tidak setuju)	2
STS (sangat tidak setuju)	1

Sumber: Sugiyono(2021)

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data langsung dari lokasi penelitian, meliputi buku yang relevan, aturan, foto. Dokumentasi ini dilakukan untuk memaparkan gambar tempat yang di teliti serta aktivitas dari karyawan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2021:147) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami diri sendiri maupun orang lain. Analisis

data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Uji Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif uji instrumen sangat penting untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum di laksanakan pengumpulan data.

Di penelitian ini, uji validitas di lakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 10 orang di luar sampel tetapi masih memiliki strata yang sama.

a. Uji validitas

Menurut Muchlisin Riadi (2021) Validitas adalah ketepatan (*appropriateness*), kebermanaan (*meaningfulness*), dan kemanfaatan (*usefulness*) dari interpretasi skor tes. Artinya, validitas berkaitan dengan seberapa tepat suatu instrumen dalam mengukur apa yang dimaksudkan, sesuai tujuan pengukuran. Untuk menemukan valid atau tidaknya di lakukan dengan menggunakan program pengolah data statistic SPSS 23 (Statistical Product and Service Solution). Menggunakan SPSS 23, nilai r hitung setiap item di bandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel maka item di nyatakan valid. Hasil uji validitas untuk 10 Orang sampel pada bagian produksi *finishing* , $N=10-2=8$ sehingga r tabel = 0,6319 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

No. Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y)	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,987	0,6319	Valid
2.	0,987	0,6319	Valid
3.	0,987	0,6319	Valid
4.	0,987	0,6319	Valid
5.	0,961	0,6319	Valid
No Pertanyaan Kmpetensi Kerja (X)	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,866	0,6319	Valid
2.	0,933	0,6319	Valid
3.	0,866	0,6319	Valid
4.	0,916	0,6319	Valid
5.	0,916	0,6319	Valid
No. Petanyaan Fasilitas Kerja (X2)	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,815	0,6319	Valid
2.	0,885	0,6319	Valid
3.	0,829	0,6319	Valid
4.	0,885	0,6319	Valid
5.	0,885	0,6319	Valid
No. Pertanyaan Insentif (X3)	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,928	0,6319	Valid
2.	0,808	0,6319	Valid
3.	0,800	0,6319	Valid
4.	0,800	0,6319	Valid
5.	0,800	0,6319	Valid

Sumber data: data diolah 2025

Dari Tabel 3.3 dapat di lihat bahwa hasil uji validitas untuk Kinerja karyawan (Y), Kompetensi kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), Insentif (X3) memiikin nilai r hitung > r tabel sehingga semua

pertanyaan kuesioner untuk kinerja karyawan, kompetensi kerja, fasilitas kerja, insentif di nyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Muslichah (2021) Reliabilitas adalah “tingkat keajegan atau konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur hal yang sama secara berulang,” artinya jika variabel tak berubah, hasilnya pun seharusnya tetap konsisten. Oleh karena itu, uji reliabilitas di gunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur tetap konsisten apabila pengukuran tersebut di lakukan berulang. Alat ukur di nyatakan konsisten apabila menghasilkan hasil yang sama dari waktu ke waktu meskipun di lakukan pengkuran berkali kali. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dari penelitian oleh Sugiyono (2021), yaitu variabel di katakan reliabel atau konsisten jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Pengujian ini menggunakan program pengolah data SPSS.

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,942	0,60	Reliebel
Kompetensi kerja	0,935	0,60	Reliebel
Fasilitas	0,806	0,60	Reliebel
Insentif	0,763	0,60	Reliebel

Sumber: data diolah 2025

Dari Tabel 3.4 hasil uji reliabilitas di atas dapat di simpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner di nyatakan relibel jika diujikan berulang dengan nilai *Cronbach Alpha* $>$ *Role of Thumb* 0,60.

G. Analisis Data

Analisis data menurut sugiyono (2021) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkannya ke dalam satuan, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.

1. Uji Korelasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan software SPSS 23 untuk uji korelasi. Interpretasi tentang kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2021) di sajikan dalam tabel berikut

Tabel 3.5
Interprestasi Koefisiensi Korelasi

Koefisien Korelasi	Interprestasi
0,00-0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20-0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40-0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60-0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80-1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber: Data sekunder, Sugiyono (2021)

a. Analisis korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana di gunakan guna menguji dua variabel (satu variabel independent dan satu variabel dependen) apakah ada hubungan atau tidaknya. Perhitungan korelasi sederhana

ini menggunakan program SPSS 23. Rumus uji korelasi sederhana di tuliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = nilai koefisien korelasi y = jumlah skor y

(kinerja karyawan) x = jumlah skor x (kompetensi

kerja X1, fasilitas X2, insentif X3)

Koefisien korelasi sederhana yang di nyatakan dengan symbol “r” menunjukkan besarnya hubungan antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana di gunakan guna mengetahui hubungan Kompetensi kerja (X1), fasilitas (X2) dan insentif (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1 jika nilai mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, begitu sebaliknya, nilai mendekati 0 berarti hubungan dua variabel semakin lemah.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda berguna untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta guna mengetahui arah hubungan yang terjadi. Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS 23

dengan melihat nilai R pada determinasi. Rumus uji korelasi berganda menggunakan rumus berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Keterangan:

$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3}$ = Koefisien korelasi ganda antara variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama sama dengan variabel Y. r_{yX_1} = Koefisien korelasi X_1 dengan Y r_{yX_2} = Koefisien korelasi X_2 dengan Y r_{yX_3} = Koefisien korelasi X_3 dengan Y $r_{X_1 X_2 X_3}$ = Koefisien korelasi X_1, X_2, X_3

Koefisien korelasi berganda yang di nyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda di gunakan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, begitu sebaliknya, nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

2. Uji Regresi

Menurut Sugiyono (2021) regresi di gunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat.

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana di gunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sugiyono (2021) menyatakan model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + bx + e$$

Y' = variabel terikat (Kinerja pegawai Y)

X = Variabel bebas (Kompetensi kerja X_1 , fasilitas X_2 , insentif X_3)

a = Bilangan konstanta b = Bilangan regresi e = Tingkat kesalahan yang di tolelir (error)

Jika koefisien b bernilai positif, berarti antar variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Berarti, peningkatan atau penurunan variabel bebas di ikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan apabila koefisien b bernilai negatif, berarti menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dan terikat, sehingga setiap peningkatan variabel bebas akan di ikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2021) menyatakan regresi linier berganda di gunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier berganda di nyatakan dengan rumus berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja pegawai

X1 = variabel kompetensi kerja

X2 = variabel fasilitas

X3 = variabel insentif a

a = bilangan konstanta

b1,2,3 = koefisien

regresi

Analisis ini di gunakan untuk interpretasi dan menjelaskan hubungan linier antara kompetensi kerja, fasilitas, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Ghozali (2023) menjelaskan uji determinasi di penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS 23. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan pada variable terikat (kinerja karyawan).

R = Korelasi berganda

Jika KD mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah. Jika KD mendekati satu (1), artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

Kelemahan menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel bebas, R square akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

4. Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2021) menyatakan uji hipotesis adalah suatu pertanyaan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengujian hipotesis ini di nilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistic dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis nol (H_0) tidak dapat berpengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t secara parsial, sedangkan secara simultan menggunakan uji F.

a. Uji t (Uji parsial)

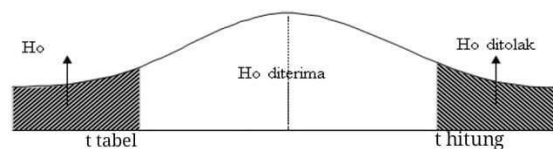
Penelitian oleh Imron (2019) menyatakan uji t di gunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap

variabel dependen. Serta dapat di gunakan untuk menentukan uji hipotesis masing masing variabel. Di penelitian ini uji t di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial yang di berikan variabel bebas (X) yaitu kompetensi kerja, fasilitas, dan insentif terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Langkah Langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
 - a. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya secara parsial, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya secara parsial, ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Menentukan t hitung dengan signifikansi $< 0,05$ yang di peroleh dari hasil pengolahan SPSS 23.
3. Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
 - a. df (*degrees of freedom*) artinya derajat kebebasan
 - b. n (*number*) adalah jumlah responden
 - c. k (*konstruk*) jumlah variabel bebas. Di penelitian ini ada 3.
 - d. 1 asumsi jumlah y (kinerja karyawan).

4. Kriteria Pengujian

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 di tolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 di terima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1

Uji t Parsial

b. Uji f (Uji simultan)

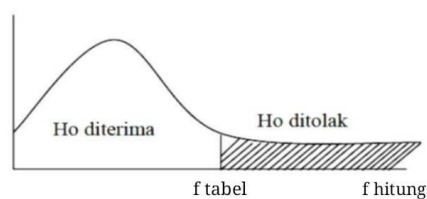
Menurut Kamal (2021) uji F di gunakan untuk mengetahui variabel variabel bebas secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Langkah Langkah pengujian uji F:

1. Merumuskan hipotesis

- $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya secara simultan, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya secara simultan, ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Menentukan f hitung dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yang di peroleh dari hasil olahan SPSS 23.
3. Menentukan F tabel dengan rumus $df = n-k-1$
 - a. df (degrees of freedom) artinya derajat kebebasan
 - b. n (number) adalah jumlah responden
 - c. k (konstruk) jumlah variabel bebas.
 - d. 1 asumsi jumlah y (kinerja karyawan)
4. . Kriteria pengujian

Apabila f hitung $> f$ tabel dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 di tolak atau H_a di terima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila f hitung $< f$ tabel dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 di terima atau H_a di tolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat



Gambar 3.2
Uji f Simultan

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Temprina Media Grafika Bawen, PT Temprina media grafika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan salah satunya di bagian cetak web . Penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga hasil dari penelitian ini berbentuk angka. data yang di peroleh dari menyebar kuesioner sebanyak 50 responden menggunakan skala *likert* 5 pertanyaan dengan bobot nilai 1-5, dilakukan analisis data menggunakan program software SPSS 23.

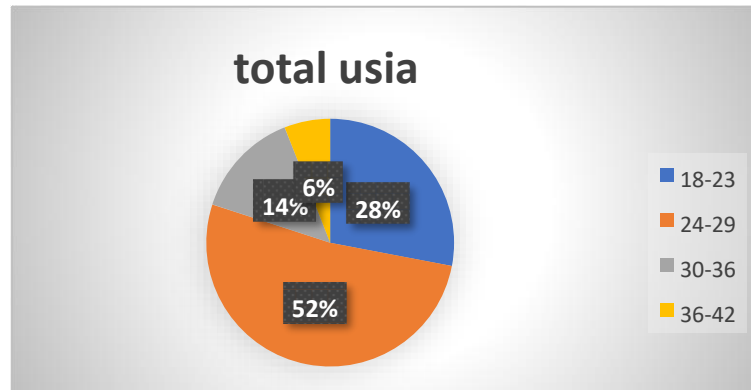
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan dengan menggunakan responden karyawan berjumlah 50 orang.

B. Karakteristik Responden

Responden di penelitian ini adalah karyawan di PT Temprina Media Grafika bagian cetak web yang berjumlah 50 orang. Karakteristik di gunakan untuk melihat background responden yang berfokus pada usia dan pendidikan dari responden. Pemilihan responden ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki keterlibatan langsung dalam proses produksi cetak, sehingga dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Berikut adalah data dari usia dan pendidikan responden yang di peroleh pada bagian cetak web sebagai berikut:

1. Karakteristik Usia Responden

Diagram 4. 1
Diagram Usia Responden

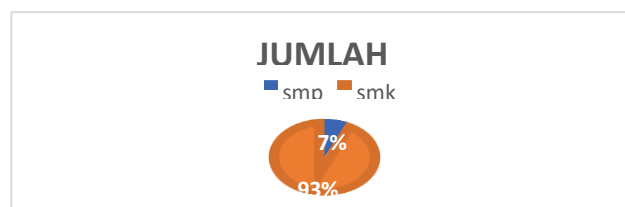


Sumber data: data di olah 2025

Dari diagram 4.1, usia responden paling banyak berkisar antara usia 24-29 tahun yang berjumlah 26 orang memiliki presentase 52%. Usia 18-23 tahun yang berjumlah 14 orang memiliki presentase 28%, usia 30-36 tahun yang berjumlah 7 orang memiliki presentase 14%, sedangkan sisanya usia >36 tahun yang berjumlah 3 orang memiliki presentase paling rendah yaitu 6%

2. Karakteristik Pendidikan

Diagram 4.2
Diagram Pendidikan Responden



Sumber data: data diolah 2025

Dari diagram lingkaran 4.2 pendidikan responden paling banyak menempuh pendidikan SMK yang berjumlah 47 orang dengan persentase 93%. Sedangkan pendidikan SMP yang berjumlah 3 orang hanya mendapat persentase 7%.

C. Pengujian dan Hasil Analisis

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

2 Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana di penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Kompetensi Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Hasil olah data menggunakan SPSS 23

Tabel 4.1

Hubungan Kompetensi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompetensi kerja	kinerja karyawan
Kompetensi kerja	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (1-tailed)		<.001
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber data: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1 dapat di lihat hasil korelasi parsial di dapat hubungan antara kompetensi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,742. Pada tabel 3.5 halaman 47 interpretasi korelasi, hasil korelasi sederhana dengan nilai 0,600,799 memiliki hubungan “kuat”.

Tabel 4.2
Hubungan Kompetensi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		fasilitas kerja	kinerja karyawan
fasilitas kerja	Pearson Correlation	1	.590**
	Sig. (1-tailed)		<,.001
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.590**	1
	Sig. (1-tailed)	<,.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber data: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 dapat di lihat hasil korelasi parsial di dapat hubungan antara fasilitas (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,590. Pada tabel 3.5 halaman 47 interpretasi korelasi, hasil korelasi sederhana dengan nilai 0,40-0,599 memiliki hubungan “sedang”.

Tabel 4.3
Hubungan Insentif (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Insentif	kinerja karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (1-tailed)		<,001
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber data: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 dapat di lihat hasil korelasi parsial di dapat hubungan antara insentif (X3) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,600. Pada tabel 3.5 halaman 47 interpretasi korelasi, hasil korelasi sederhana dengan nilai 0,60-0,799 memiliki hubungan “kuat”.

4. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda di gunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama sama (simultan). Analisis korelasi berganda di penelitian ini untuk mengetahui hubungan kompetensi kerja (X1), fasilitas (X2) dan insentif (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 4

Hubungan Kompetensi Kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan insentif (X3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics		
						F Change	df1	df2
1	.773 ^a	.597	.571	.98577	.597	22.735	3	46
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2								
								Sig. F Change
								<.001

Sumber data: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat di ketahui bahwa besarnya hubungan kompetensi kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan insentif (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,773 dan apabila di lihat pada tabel interpretasi korelasi, hasil korelasi berganda dengan nilai 0,60-0.799 memiliki hubungan “kuat”

2. Analisis Regresi

Analisis regresi di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel terikat (variabel yang di pengaruhi) yang di lakukan secara sederhana (parsial) ataupun secara berganda (simultan).

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan insentif (X3) secara parsial

dengan Kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS 23.

Tabel 4. 5
Hasil uji regresi linier sederhana kompetensi kerja (X1)
Terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,058	1,689		4,179
	kompetensi kerja	,627	,082	,742	7,678

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.5 maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kompetensi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di tuliskan $Y = 7,058 + 0,627X_1$, Maka dapat di katakan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika kompetensi kerja sama dengan 0 atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 7,058. Atau jika kompetensi naik 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,627.

Tabel 4.6
Hasil uji regresi linier sederhana fasilitas kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,674	2,045		4,731
	Fasilitas kerja	,514	,102	,590	5,058

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di tuliskan $Y=9,674+0,514X_2$,Maka dapat di katakan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika fasilitas kerja sama dengan 0 atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 9,674. Atau jika fasilitas naik 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,514.

Tabel 4.7

Hasil uji regresi linier sederhana insentif (X3)

Terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,982	1,931		5,169
	insentif	,508	,098	,600	5,198

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber data: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di tuliskan $Y=9,982+0,508X_3$, Maka dapat di katakan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk insentif terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika insentif sama dengan 0 atau konstan maka kinerja karyawan sebesar

9,982. Atau jika insentif naik 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,508.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan insentif kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,997	1,868		,010
	kompetensi	,468	,105	,554	<,001
	fasilitas	,143	,115	,164	,219
	insentif	,125	,115	,148	,282

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber data: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8, maka persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai berikut:

$$Y=4,997+0,468X_1+0,143X_2+0,125X_3$$

Jadi hasil pengujian regresi linier berganda tabel 4.8 sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) = 4,997, ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0), maka nilai variabel terikat mengalami kenaikan sebesar 4,997..
- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi kerja (X_1) sebesar 0,468 menunjukkan hubungan positif (searah) antara kompetensi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel kompetensi kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,468.
- 3) Nilai koefisien regresi fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,143 menunjukkan hubungan positif (searah) antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel fasilitas kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,143
- 4) Nilai koefisien regresi insentif (X_3) sebesar 0,125 menunjukkan hubungan positif (searah) antara insentif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel insentif naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,125

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi di gunakan untuk menguji seberapa jauh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,571	,986
a. Predictors: (Constant), insentif, kompetensi, fasilitas				

Sumber data: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat di ketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,571. Hal ini berarti variabel bebas (kompetensi kerja, fasilitas kerja dan insentif) mampu menerangkan sebesar 57.1% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya 42.9,% di terangkan oleh variable bebas lainnya yang tidak di teliti oleh peneliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t di gunakan untuk menguji signifikansi parsial masing masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dengan signifikansi =5%. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan rumus $df = nk - 1$, $df = 50 - 3 - 1 = 46$ maka hasil t_{tabel} adalah 2,0129. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 di tolak

atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 di terima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji t dari pengolahan program SPSS 23 sebagai berikut

Tabel 4.10
Tabel hasil uji t (uji parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.997	1.868		.010
	Kompetensi	.468	.105	.554	<.001
	fasilitas	.143	.115	.164	.219
	insentif	.125	.115	.148	.282

a. Dependent Variable: kinerja

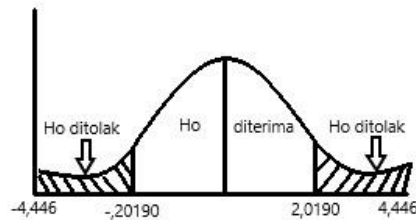
Sumber data: Data diolah 2025

Dari tabel 4.10 tersebut, dapat diketahui nilai t_{hitung} dari setiap variabel yaitu:

1) Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat hasil uji variabel kompetensi (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 4,446, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0129 ($4,446 > 2,0129$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis pertama (H_{a1}) dalam penelitian ini di terima,

dan H_0 di tolak, sehingga variabel kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

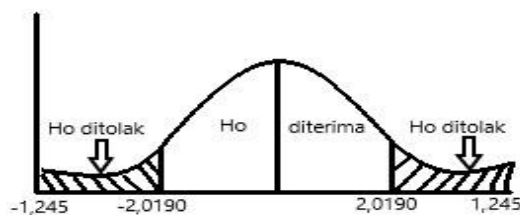


Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji Hipotesis 1

2) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat di lihat fasilitas kerja (X_2) memiliki t hitung sebesar 1,245 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,0129

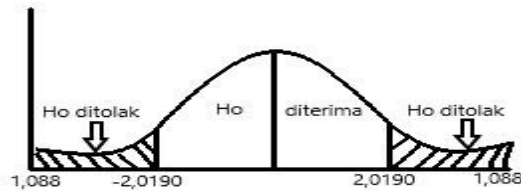
($1,245 < 2,0129$) dan nilai signifikansi sebesar 0,219 lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis kedua (H_{a2}) dalam penelitian ini di tolak dan H_0 di terima, sehingga variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji Hipotesis 2

3) Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat di lihat insentif (X3) memiliki t hitung sebesar 1,088 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,0129 ($1,088 < 2,0129$) dan nilai signifikansi sebesar 0,282 lebih dari 0,05 yang berarti hipotesis ketiga (H_{a3}) dalam penelitian ini di tolak dan H_{03} di terima, sehingga variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.3

Kurva Statistik Uji Hipotesis 3

b. Hasil Uji f (Uji Simultan)

Uji f di lakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $(df) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan derajat pembagi $df = n - k - 1$ yaitu $df = 503 - 1 = 46$, sehingga di ketahui f tabel sebesar 2,80. hasil pengujian f statistik dengan pengolah data SPSS 23 sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil uji f(Simultan)

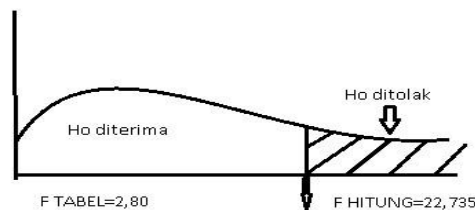
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.279	3	22.093	22.735	<.001 ^b
	Residual	44.701	46	.972		
	Total	110.980	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), insentif, Kompetensi, fasilitas

Sumber data: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.11, dapat di lihat nilai f hitung sebesar 22,735 lebih besar dari f tabel yaitu 2,80 ($22,735 > 2,80$) dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat di katakan hipotesis 4 (Ha4) dalam peneltian ini di terima dan H04 di tolak, sehingga variabel kompetensi kerja,fasilitas dan insentif secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.4

Kurva Uji F simultan

D. Pembahasan Analisis Data

1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syauqi (2024). kompetensi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dapat di lihat hasil uji variabel kompetensi kerja(X1) memiliki t hitung sebesar 4,446, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,0190 ($4,446 > 2.0190$) dan nilai

signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis pertama (H_{a1}) dalam penelitian ini di terima, dan H_{01} di tolak, sehingga variabel kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. di dukung oleh penelitian terdahulu oleh Firmansyah & Nugrohoseno (2022) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga (2020), menekankan bahwa fasilitas kerja mencakup peralatan serta ruang kerja yang dirancang nyaman dan efisien. hasil pengujian hipotesis. Bahwa dapat dilihat dari uji variabel fasilitas kerja (X_2) memiliki t hitung sebesar 1,245 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,0190 ($1,245 < 2,0190$) dan nilai signifikansi sebesar 0,219 lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis kedua (H_{a2}) dalam penelitian ini di tolak dan H_{02} di terima, sehingga variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. di dukung penelitian terdahulu oleh Muara Bulian Anisa Gustri Yani (2023) bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Waloyo (2020). Insentif didefinisikan sebagai sarana motivasi yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal, berupa pendapatan tambahan di luar gaji pokok. Hasil pengujian variabel insentif (X_3) memiliki t hitung sebesar 1,088 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,0190 (

1,088<2,0190) dan nilai signifikansi sebesar 0,282 lebih dari 0,05 yang berarti hipotesis ketiga (Ha3) dalam penelitian ini di tolak dan H03 di terima, sehingga variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. di dukung penelitian terdahulu oleh Ariansy & Kurnia (2022) insentif tidak berepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Kompetensi, Fasilitas dan Insentif Terhadap Kinerja

Karyawan variabel kompetensi kerja(X1), fasilitas(X2) dan insentif(X3) secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) dengan nilai f hitung sebesar 22,735 lebih besar dari f tabel yaitu 2,80 ($22,735 > 2,80$) dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat di katakan hipotesis 4 (Ha4) dalam peneltian ini di terima dan H04 di tolak. hal tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi, fasilitas, dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan di dukung oleh penelitian terdahulu oleh Prihatini (et al., 2022) Studi ini menemukan bahwa insentif, fasilitas kerja, dan kompetensi secara parsial dan simultan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi kerja, fasilitas dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Temprina media grafika bagian cetak web maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi 0,742 yang termasuk ke dalam kategori kuat. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,627. Nilai t hitung sebesar 4,446 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0190 dan nilai signifikansi $0,001 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$. Artinya, kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana kompetensi kerja yang unggul mampu meningkatkan kinerja karyawan
2. Fasilitas kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi 0,590 yang masuk dalam kategori sedang. Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.514. Nilai t hitung sebesar 1,245 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.0190 dan nilai signifikansi $0,219 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$. Artinya fasilitas tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga di

PT Temprina media grafika fasilitas masih tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan.

3. insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi 0,600 yang masuk dalam kategori kuat. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.508. Nilai t hitung sebesar 1,088 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.0190 dan nilai signifikansi 0,282 .< taraf signifikansi 0,05. Artinya insentif tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.sehingga di PT Temprina tidak adanya pemebrian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
4. Kompetensi kerja, fasilitas dan insentif secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini lihat nilai f hitung sebesar 22,735 lebih besar dari f tabel yaitu 2,80 ($22,735 > 2,80$) dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat di katakan hipotesis 4 (H_{a4}) dalam peneltian ini di terima dan H_{04} di tolak.
5. Dapat diketahui nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,571 Nilai tersebut menunjukkan 57% variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan di PT Temprina media grafika di pengaruhi oleh variabel bebas yaitu kompetensi kerja, fasilitas,dan insentif, sedangkan sisanya 42,9% di pengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

1. Bagi PT Temprina Media Grafika

- a. Dari hasil penelitian menggunakan teknik sampling di PT Temprina Media Grafika bagian cetak web. Kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Di harapkan perusahaan selalu meningkatkan kompetensi kerja melalui pelatihan agar menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten.
- b. Berkaitan dengan fasilitas kerja diharapkan perusahaan mampu memberikan tambahan fasilitas guna meningkatkan kinerja karyawan walaupun tidak berpengaruh secara signifikan. Tetapi memiliki arah yang positif antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan.
- c. Berkaitan dengan insentif diharapkan perusahaan memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau kompeten walaupun tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi berdampak secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi dan Pembaca

Dengan adanya penelitian ini, di harapkan pembaca mempertimbangkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kompetensi, fasilitas ,insentif dan lainnya. dan untuk peneliti selanjutnya di harapkan penelitian ini dapat di gunakan sebagai rujukan untuk penelitian dan dapat di lakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi terbaru yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmaliyah, K. N. 2021. Pengaruh promosi jabatan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah (Skripsi). Universitas Sumatera utara
[Link:https://id.scribd.com/document/747603423/Skripsi-alvian-pengaruhPemberian-Insentif-Terhadap-Motivasi](https://id.scribd.com/document/747603423/Skripsi-alvian-pengaruhPemberian-Insentif-Terhadap-Motivasi)
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. 2022. Pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi empiris PT. Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. 2022. Pengaruh stres kerja, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. 2022. Pengaruh stres kerja, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi empiris PT. Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Asnawi, M. A. 2021. Kinerja karyawan perseroan terbatas: Studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan. CV. Athra Samudra.
- Daryanto, & Suryanto, B. 2022. Manajemen penilaian kinerja karyawan (Edisi Revisi). Gava Media.
- Dumalang, G. V. 2024. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 565–580. <https://doi.org/10.47467/alqalam.v18i1.377233172>
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. 2022. Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 893–901. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p893-901>
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. 2022. Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 893–901. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p893-901>
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. 2022. Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 893–901. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p893-901>
- Fitriyani, A. 2021. Pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap

- kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/5212/>
- Ghozali, I. 2023. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, E. 2023. Fasilitas. PT Penerbit Pendidikan, Jakarta.
- Hartini, A. M. F., Ismainar, H., Setyorini, R., Bairizki, A., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhani, I., Yuningsih, E., Kristanto, T., Suparto, N. H., Husniadi, F., Aziz, F., Taufik, U., Abdullatif, A. R., & Masruroh, A. 2021. Kinerja karyawan: Konsep penilaian kinerja di perusahaan. Widina Bhakti Persada.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2022. Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, S. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 64–83. <https://doi.org/10.1234/jem.v5i1.12345>
- Kamal, M. 2021. Pengaruh kinerja pelayanan pegawai bagian administrasi umum terhadap tingkat kepuasan sivitas akademika di Politeknik Harapan Bersama Kota Tegal. *Jurnal Ilmiah Politeknik Harapan Bersama*, 8(1), 45– 58.
- Maharani, D., Sudarmi, & Elfiansyah, H. 2021. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.26618/kimap.v2i1.3705>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moeheriono, H. 2021. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi disertai contoh dan aplikasinya. Cakrawala Satria Mandiri.
- Muslichah, I. 2021. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian: Studi pada instrumen skala Likert. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(1), 56–65. <https://doi.org/10.36312/jime.v7i1.1070>

- Nurpratama, M., & Yudianto, A. 2022. The Effect of Work Stress and Conflict on Employee Performance at PD. Bumi Wiralodra Indramayu. Jurnal EMT KITA, 6(2), 351–360. <https://doi.org/10.35870/emt.v6i2.690>
- Oktavia, A. 2021. Pengaruh gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Otonomi, 21(1), 48–55. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Prihatini, P., Ayu Sianti Putri, A., & Paningrum, D. 2022. Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya di Surakarta. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 11(1), 21–32.
- Rahadi, D. R. 2021. Pelatihan virtual untuk peningkatan kompetensi karyawan Bank Mandiri di masa pandemi COVID-19. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi, 23(1), 37–41. <https://doi.org/10.32424/1.jame.2021.23.1.3420>
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. 2020. Manajemen personalia (Edisi ke-4). Yogyakarta: BPFE.
- Riadi, M. 2021. Analisis instrumen penelitian pendidikan: Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora, 3(2), 1070. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1070>
- Rivai, V. 2020. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi revisi ke-6). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. 2023. Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa, 2(4), 49–61. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1389>
- Sinaga, O. S. 2020. Manajemen kinerja dalam organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. 2020. Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2020. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2, cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2, cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2024. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2, cetakan ke-6). Bandung: Alfabeta.

- Sulistiyowati 2021 manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Susanty Purnamasari, M. 2020. Manajemen Pemasaran (Konsep Pemasaran Digital). Media Sains Indonesia.
- Syauqi, A., Awan, E., Mubarak, I. A., & Zulkarnain, R. 2024. Unveiling the dual impact of competence and discipline on performance in Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2).
<https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1055>
- Utami, N., Hidayat, M., & Fitriany, F. 2021. Pengaruh insentif, disiplin kerja, dan pendidikan formal terhadap kinerja karyawan dengan jenjang karir sebagai variabel intervening pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar. *Nobel Management Review*, 2(2), 321–335. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i2.2221>
- Vialudin, A. (2022). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan inovasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan CV. Makna Karya Indonesia (Tesis S1, Universitas Mercu Buana Jakarta). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Waloyo. 2020. Kinerja karyawan ditinjau dari pemberian insentif (M. A. Firdaus, Ed.). Surabaya: Kresna Bina Insan Prima..
- Wulandari, E., & Putra, L. 2023. Kerangka pemikiran dalam penelitian: Teori, model, dan aplikasi (Hal. 45). Yogyakarta: Penerbit Ilmiah
- Yani, A. G. 2023. Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. *MARGIN: Journal of Islamic Banking*, 3(1), 1–14.
<https://doi.org/10.30631/margin.v3i1.1399>
- Yusnar Kharismasyah, A. 2025. Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3), 1239–?.
<https://doi.org/10.47467/elmal.v6i3.6692>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, FASILITAS DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TEMRINA MEDIA GRAFIKA BAGIAN CETAK WEB. Dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI, yang sedang menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

NAMA	AHMAD ROUF
NIM	18510002
FAKULTAS	EKONOMI DAN BISNIS

Saya akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Fasilitas, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT Temrina Media Grafika Bagian Cetak Web”. Untuk itu saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i agar kiranya mengisi kuesioner ini.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan pengisian kuesioner
2. Petunjuk pengisian

Berikut ini keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

- a. SS : Sangat Setuju c. KS: Kurang Setuju e. STS: Sangat Tidak Setuju
b. S : Setuju d. TS : Tidak Setuju

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberi tanda (✓) pada setiap butir pertanyaan.

B. Data Responden

1. Nama :

2. Usia :

☐ 18 – 23 tahun ☐ 24 – 29 tahun ☐ 30 – 35 tahun ☐ > 36 tahun

3. Pendidikan : ☐ SMP ☐ SMA

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda harus tepat waktu sesuai target perusahaan					
2	Anda harus mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai target					
3	Anda harus menghasilkan produk baik					
4	Anda harus konsisten untuk mencapai target.					
5	Anda harus menyelesaikan pekerjaan anda tanpa bergantung orang lain					

No	Kopetensi karyawan (X1)	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda merasa kemampun teknis anda mempengaruhi kualitas hasil kerja yang anda capai					
2	Anda harus memiliki kemampuan yang tinggi untuk menghasilkan produk yang berkualitas					
3	Anda harus memiliki ketrampilan komunikasi untuk kelancaran pekerjaan tim					

4	Anda harus memiliki keahlian lebih dari satu (menseting warna, menseting register dan mensting kertas)					
5	Anda merasa kopetensi yang anda kembangkan membuat anda menjadi lebih produktif					

No	Fasilitas (X2)	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda merasa fasilitas kerja seperti ruang kerja,kipas angin, peralatan kerja yang tersedia mendukung produktifitas anda					
2	Anda merasa fasilitas kerja anda mempengaruhi semangat dan motivasi kerja					
3	Apakah fasilitas keselamatan kerja seperti alat pelindung diri, sistem keamanan sudah sesuai kebutuhan anda					
4	Fasilitas berperan penting dalam menentukan pencapaian target anda					
5	Perusahaan memberikan perhatian terhadap fasilitas kebutuhan karyawan					

No	Insentif (X3)	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda mmperlukan insentif untuk menambah motivasii kerja					
2	Anda tetap mempertahankan kinerja maksml meskipun tidak ada insentif					
3	Anda merasa kurang di hargai karena tidak adanya insentif atau pencapaian kerja					

4	Menurut anda insentif dapat mencegah penurunan kerja karyawan					
5	Menurut anda insentif bentuk penghargaan yang layak atas kinerja yang baik					

LAMPIRAN 2

Hasil uji validitas sampel 10 orang

a. Kinerja karyawan

kinerja karyawan Y						
No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL Y1
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	2	14
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	5	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.905**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.905**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.905**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.905**	.905**	.905**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	10	10	10	10	10
Y	Pearson Correlation	.987**	.987**	.987**	.987**	.961**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	10	10	10	10	10

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

b. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja X1						
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
1	4	4	5	4	4	21
2	5	4	4	4	4	21
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	3	3	18
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.836**	.655*	.689*	.689*	.866**
	Sig. (2-tailed)		.003	.040	.028	.028	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.836**	1	.836**	.764*	.764*	.933**
	Sig. (2-tailed)	.003		.003	.010	.010	<.001
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.655*	.836**	1	.689*	.689*	.866**
	Sig. (2-tailed)	.040	.003		.028	.028	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.689*	.764*	.689*	1	1.000**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.028	.010	.028		<.001	<.001
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.689*	.764*	.689*	1.000**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.028	.010	.028	<.001		<.001
	N	10	10	10	10	10	10
X1	Pearson Correlation	.866**	.933**	.866**	.916**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	.001	<.001	<.001	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

c. Fasilitas

Fasilitas kerja X2						
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
1	4	4	2	4	4	18
2	5	4	4	4	4	21
3	3	3	2	3	3	14
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	2	4	4	18
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.745*	.488	.745*	.745*	.815**
	Sig. (2-tailed)		.013	.153	.013	.013	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.745*	1	.509	1.000**	1.000**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.013		.133	<.001	<.001	<.001
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.488	.509	1	.509	.509	.829**
	Sig. (2-tailed)	.153	.133		.133	.133	.003
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.745*	1.000**	.509	1	1.000**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.013	<.001	.133		<.001	<.001
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.745*	1.000**	.509	1.000**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.013	<.001	.133	<.001		<.001
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.815**	.885**	.829**	.885**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	.003	<.001	<.001	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

d. Insentif

insentif X3						
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
1	4	2	4	4	4	18
2	3	2	4	4	4	17
3	2	2	3	3	3	13
4	4	4	4	4	4	20
5	4	2	4	4	4	18
6	4	2	4	4	4	18
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	4	4	22
10	4	4	4	4	4	20

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.612	.802**	.802**	.802**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.060	.005	.005	.005	<.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.612	1	.323	.323	.323	.808**
	Sig. (2-tailed)	.060		.363	.363	.363	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.802**	.323	1	1.000**	1.000**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.005	.363		<.001	<.001	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.802**	.323	1.000**	1	1.000**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.005	.363	<.001		<.001	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.802**	.323	1.000**	1.000**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.005	.363	<.001	<.001		.005
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.928**	.808**	.800**	.800**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.005	.005	.005	.005	
	N	10	10	10	10	10	10

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

LAMPIRAN 3

Hasil uji reliabilitas 10 responden

a. Kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	5

b. Kompetensi karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	5

c. Fasilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	5

d. Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

LAMPIRAN 4

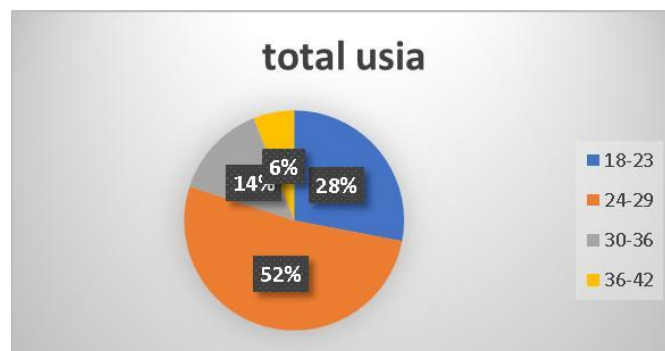
DATA RESPONDEN

1. Identitas Responden

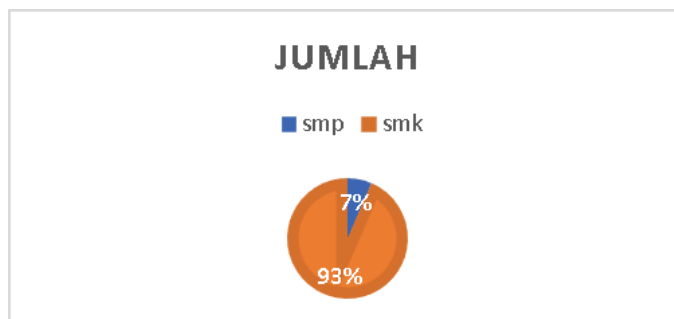
No.	Nama Responden
1	Agus ariono
2	Arjuna kusuma
3	Soleh saifudin
4	Dzukriwa
5	Tegar
6	Misno
7	Wisnu
8	Bayu
9	Teguh
10	Fani setiawan
11	Rismanto
12	Andika
13	Handika
14	Ashari
15	Adittyia
16	Mustakim
17	Agung yuariyanto
18	Giyono
19	Fauzi
20	Deni
21	Chamdan
22	Angga
23	Imam
24	Andreas
25	Ananda alamsyah
26	Aldrian
27	Yosa
28	Zulfikar
29	Hermawan
30	Senopati
31	rifai
32	lukman
33	Eko margono
34	Susanto

35	udin
36	abror
37	Toni
38	Handika
39	Yuzyak
40	Reno damara
41	Arif heri prasetyo
42	Dendi
43	Dodik
44	Hariyanto
45	Edi
46	Agus
47	Imron
48	Ardi winanto
49	Fitriyanto
50	Josua

2. Usia Responden



3. Pendidikan Responden



LAMPIRAN 5

Hasil Kuesoner

kometensi kerja X1						
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
1	4	4	4	4	4	20
2	5	3	4	3	4	19
3	4	3	4	4	4	19
4	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	5	5	24
7	4	5	4	5	4	22
8	5	4	4	5	5	23
9	4	5	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	4	4	21
12	3	4	4	4	4	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	5	4	4	4	21
15	4	2	3	4	4	17
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	5	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	4	5	5	4	4	22
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	3	4	4	4	4	19
27	4	4	4	4	4	20

28	4	4	3	3	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	4	4	4	21

33	5	5	4	4	4	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	5	4	4	3	5	21
38	4	5	4	3	4	20
39	4	4	4	3	4	19
40	5	4	5	4	4	22
41	4	4	5	4	5	22
42	5	3	4	5	5	22
43	4	4	5	3	4	20
44	4	5	5	3	4	21
45	5	4	4	3	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	4	4	5	23
48	4	5	4	4	5	22
49	5	4	5	3	4	21
50	4	3	4	3	4	18

fasilitas X2						
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2

1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	4	3	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	5	22
5	5	5	2	5	5	22
6	5	4	2	5	5	21
7	4	5	4	5	4	22
8	5	4	4	5	5	23
9	4	5	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	2	4	4	18
12	5	4	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	5	4	4	4	21
15	4	4	2	4	4	18
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	5	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	2	4	4	18
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	2	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	3	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	4	4	4	21
33	5	5	4	4	4	22
34	4	4	4	4	4	20

35	4	4	2	4	4	18
36	4	4	4	4	4	20
37	5	4	4	3	5	21
38	4	5	4	3	4	20
39	4	4	4	3	4	19
40	5	4	2	4	4	19
41	4	4	2	4	5	19
42	5	5	4	5	5	24
43	4	4	2	3	4	17
44	4	5	2	3	4	18
45	5	4	4	3	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	4	4	5	23
48	4	5	4	4	5	22
49	5	4	2	3	4	18
50	4	3	2	3	4	16

Insentif X3						
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
1	4	4	4	4	4	20
2	4	3	4	3	4	18
3	4	3	4	4	4	19
4	5	3	4	4	5	21
5	5	2	5	5	5	22
6	5	3	5	5	5	23
7	4	2	4	5	4	19
8	5	4	4	5	5	23
9	4	2	4	4	4	18
10	4	4	4	4	4	20

11	4	2	4	4	4	18
12	3	4	4	4	4	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	2	4	4	4	18
15	4	2	4	4	4	18
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	5	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	4	2	5	4	4	19
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	5	2	3	4	4	18
26	3	4	4	4	4	19
27	4	4	4	4	4	20
28	4	2	3	3	4	16
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	4	4	4	21
33	5	2	3	4	4	18
34	4	4	4	4	4	20
35	4	3	4	4	4	19
36	4	4	4	4	4	20
37	5	4	4	3	5	21
38	4	2	4	3	4	17
39	4	4	4	3	4	19
40	5	4	5	4	4	22
41	4	4	5	4	5	22
42	5	3	4	5	5	22
43	4	4	3	3	4	18
44	4	2	5	3	4	18
45	5	4	4	3	4	20

46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	4	4	5	23
48	4	5	4	4	5	22
49	5	2	4	3	4	18
50	4	2	4	3	4	17

kinerja karyawan Y						
No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL Y1
1	4	4	4	4	2	18
2	4	3	4	3	4	18
3	4	3	4	4	4	19
4	5	3	4	4	3	19
5	5	5	5	5	3	23
6	5	4	5	5	3	22
7	4	4	4	5	4	21
8	5	4	4	5	5	23
9	4	5	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	4	4	21
12	3	4	4	4	4	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	4	4	21
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	5	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	5	4	3	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	4	4	4	20

25	5	4	5	4	4	22
26	3	4	4	4	4	19
27	4	4	4	4	4	20
28	4	3	3	4	3	17
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	4	4	4	21
33	5	4	4	4	4	21
34	4	4	4	4	4	20
35	4	3	4	4	4	19
36	4	4	4	4	4	20
37	5	4	4	3	5	21
38	4	5	4	3	2	18
39	4	4	4	3	4	19
40	5	4	3	4	4	20
41	4	4	3	4	5	20
42	5	3	4	5	5	22
43	4	4	4	3	4	19
44	4	5	5	4	4	22
45	5	3	4	3	4	19
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	4	4	3	21
48	4	4	4	4	3	19
49	5	4	4	3	3	19
50	4	2	4	5	2	17

LAMPIRAN 6

Hasil uji korelasi

a. Korelasi sederhana

Correlations			
		Kompetensi kerja	kinerja karyawan
Kompetensi kerja	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (1-tailed)		<,001
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations			
		fasilitas kerja	kinerja karyawan
fasilitas kerja	Pearson Correlation	1	.590**
	Sig. (1-tailed)		<,001
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.590**	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations			
		Insentif	kinerja karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (1-tailed)		<,001
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Korelasi berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.773 ^a	.597	.571	.98577	.597	22.735	3	46	<,001

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Regrensi

a. Regresi linier sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,058	1,689		4,179	<,001
	kompetensi kerja	,627	,082	,742	7,678	<,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,674	2,045		4,731	<,001
	Fasilitas kerja	,514	,102	,590	5,058	<,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,982	1,931		5,169	<,001
	insentif	,508	,098	,600	5,198	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,997	1,868		2,675	,010
	kompetensi	,468	,105	,554	4,446	<,001
	fasilitas	,143	,115	,164	1,245	,219
	insentif	,125	,115	,148	1,088	,282

a. Dependent Variable: kinerja

LAMPIRAN 8

Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,571	,986

a. Predictors: (Constant), insentif, kompetensi, fasilitas

LAMPIRAN 9

1. Hasil uji statistik t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.997	1.868		2.675	.010
	Kompetensi	.468	.105	.554	4.446	<.001
	fasilitas	.143	.115	.164	1.245	.219
	insentif	.125	.115	.148	1.088	.282

a. Dependent Variable: kinerja

2. Hasil uji statistik f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.279	3	22.093	22.735	<.001 ^b
	Residual	44.701	46	.972		
	Total	110.980	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), insentif, Kompetensi, fasilitas

LAMPIRAN 10

R tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

DF=N-K-1(50-3-1=46)=2,01290

Titik Persent aSE	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.1966

							3
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	df1=(k-1) 4-1=3							
df2=(n-k-1) 50-3-1=46	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849

13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355

25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103

59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

LAMPIRAN 11

Dokumentasi



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Rouf

NIM : 18510002

Jurusan : Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2025

Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi Kerja,Fasilitas dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Temrina Media Grafika Bagian Cetak Web"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis dan saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiarisme, maka saya akan menerima sanksi yang sudah ditentukan pihak akademik.

Ungaran, 7 Oktober 2025

Menyatakan,



Ahmad Rouf

NIM : 18510003



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Juli 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 234/A.I/5/VII/2025 tanggal 24 Juli 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Ahmad Rouf

NIM : 18510002

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Kerja, Fasilitas dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Temrina Media Grafika Bagian Cetak Web

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 70 Equivalent = B

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

NIDN: 0-6170288-03

Anggota,

Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.

NIDN : 0606096201

Anggota,

Nurmiyati, SE., MM.

NIDN : 0603037301



Menggetahui

Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rahman, S.E., M.E.

NIDN/0614068702



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Juli 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 012/A.III/6/1/2023 tanggal 24 Januari 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Prof. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Ahmad Rouf
NIM : 18510002
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Kerja, Fasilitas dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Temrina Media Grafika Bagian Cetak Web

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	30 Agustus 2021	
02	Penyusunan Proposal Skripsi	05 Januari 2025	
03	Instrumen penelitian	04 Februari 2025	
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	29 April 2025	
05	Pengumpulan Data	15 Juni 2025	
06	Analisis Data	01 Juli 2025	
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	04 Juli 2025	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.
NIDN : 0606096201

Pembimbing Pendamping,

Nurmiyati, SE., MM.
NIDN : 0603037301



Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NIDN. 0614068702

