

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WIRA BETON

Wulan Sekar Ayu Ningsih, Hammam Zaki, Sulistyandari
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 190304137@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tindakan Supervisi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru yang berjumlah 48 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu dibawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linear berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian menyatakan bahwa Tindakan Supervisi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru.

Kata Kunci : Tindakan Supervisi, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju membuat perusahaan terus melakukan langkah-langkah terbaik untuk mengikuti era yang berkembang pesat, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam memajukan suatu perusahaan atau mencapai visi misi perusahaan yang diharapkan. (Noe, 2013) memberikan pandangan dalam buku yang ditulisnya bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan keunggulan bersaing yang sangat baik melalui strategi-strategi dan peningkatan daya saing. Perusahaan harus menyadari bahwa aspek yang terpenting merupakan kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan pada saat ini dan akan datang memiliki kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan proses pekerjaan atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari tugas dan tanggung jawab, secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Wira Beton Mix Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang beralamatkan di Jalan Kayu Cendana, Air Hitam. Berdiri pada tahun 2010 dengan nama PT Wira Beton Mix Pekanbaru perusahaan ini menjadi salah satu perusahaan pemasok beton besar di Pekanbaru. PT Wira Beton Mix Pekanbaru yang berperan banyak dalam pembangunan bangunan di beberapa daerah di Pekanbaru sekitar baik pembangunan yang bersifat pemerintah maupun pribadi. Tak hanya bangunan, PT. Wira Beton Mix Pekanbaru juga berkontribusi dalam perbaikan jalan rusak dan pembuatan jalan baru di beberapa daerah di Pekanbaru.

PT. Wira Beton Mix, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi beton, menghadapi tantangan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis. Perusahaan ini tidak hanya membutuhkan teknologi dan sumber daya fisik yang memadai, tetapi juga sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan produktif. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan merupakan langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan bisnis. Berikut adalah data kinerja karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru :

	2021			2022			2023		
Perilaku Kerja	Bobot	Nilai Capation	Skor Rata-Rata	Bobot	Nilai Capation	Skor Rata-Rata	Bobot	Nilai Capation	Skor Rata-Rata
	(%)		(%)	(%)		(%)	(%)		(%)
Disiplin	20	85	17	20	60	12	20	75	15
Tanggung Jawab	20	85	17	20	75	15	20	60	12
Kerjasama	20	85	17	20	70	14	20	75	15
Kemauan	20	90	18	20	70	14	20	65	13
Keterampilan	20	80	16	20	70	14	20	70	14
Junlah	100		85	100		69	100		69

Sumber : Data Olahan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru.

Dari Tabel tersebut dapat dilihat penilaian kinerja karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru pada tahun 2021 yang diukur berdasarkan 5 komponen penilaian mendapatkan skor rata-rata sebesar 85 yang artinya mendapat nilai B (Baik) sedangkan pada tahun 2022 dan 2023 mendapatkan skor rata-rata hanya sebesar 69 saja yang artinya mendapatkan nilai C (Cukup). Dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru belum optimal, karena dari penilaian yang dilakukan terhadap 40 karyawan secara keseluruhan belum mencapai bobot nilai yang diharapkan perusahaan yaitu sangat baik pada rentang nilai 86-100.

Hal ini yang merupakan suatu permasalahan yang dihadapi oleh PT. Wira Beton Mix Pekanbaru untuk mencapai visi dan misi. Dalam hal ini perlunya evaluasi kerja dan perbaikan pola kerja oleh pihak manajemen. Menurunnya dan belum maksimalnya kinerja karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor.

KAJIAN PUSTAKA

KINERJA KARYAWAN

Kinerja berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan melalui masukan tertentu. Artinya bahwa kinerja berhubungan dengan sejauh mana hasil yang dicapai terhadap suatu proses yang dilakukan. Menurut Safii (2021) kinerja karyawan merupakan suatu pengukuran tertentu mengenai hasil kerja seorang pekerja dibidang tertentu dengan cara melihat proses pendekatan dan pelayanan yang dilakukan dalam pekerjaan. Baik atau buruknya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan karena ada tujuan yang dicapai.

TINDAKAN SUPERVISI

Menurut Sumarno (2019) supervisi merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Sedangkan menurut Muhammad (2021) supervisi adalah seorang yang profesional ketika menjalankan tugasnya dan bertindak atas dasar kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu. Selain itu diperlukan juga insentif yang berguna untuk memberikan dorongan semangat kepada karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

INSENTIF

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019) berpendapat bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Sedangkan Wibowo (2020) menyatakan insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lalu *et al.*, (2017) yang mengatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik atau besar insentif yang diberikan perusahaan maka semakin besar kinerja yang diberikan karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et a.,/* (2021) yang mengatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang disebabkan ada adanya karyawan yang bekerja tanpa menghiraukan seberapa besar insentif yang diberikan.

LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK

Menurut Anoraga (2019) lingkungan kerja non-fisik adalah suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak. Sedangkan sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan

kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mareza (2016) dan Dwi (2016) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja non fisik merupakan hal utama dalam menentukan kinerja karena berkaitan dengan bawahan keatasan dan sesama rekan kerja serta area kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tukijan (2016), Sandi dan Budi (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu supervisi (X1), insentif (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Wira Beton Mix Pekanbaru. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada November 2024 - Februari 2024. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru yang berjumlah 48 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel *Sensus*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan di PT. Wira Beton Mix Pekanbaru. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang akan disebar kepada seluruh karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru. Uji yang akan digunakan adalah uji kualitas data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas; uji analisis regresi linear berganda; uji koefisien determinasi (adjusted r^2), dan uji hipotesis (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik dalam penelitian ini merujuk pada rata-rata (*mean*) dan simpangan (*standar deviation*) nilai maksimum, nilai minimum, dan jumlah data penelitian. Dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan (Y), tindakan supervisi (X1), insentif (X2), Lingkungan kerja non-fisik (X3), yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Tindakan Supervisi (X1)	48	24	59	37,10	9,577
Insentif (X2)	48	35	60	47,46	7.976
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)	48	18	44	29,92	7,163
Kinerja Karyawan (Y)	48	24	47	37.40	6.260
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

1. Tindakan Supervisi

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa Tindakan Supervisi (X1) dengan jumlah data sebanyak 48 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 24, nilai maximum 59 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37,10 dengan standar deviasi 9,577.

2. Insentif

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa Insentif (X2) dengan jumlah data sebanyak 48 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 35, nilai maximum 60 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 47,46 dengan standar deviasi 7,976.

3. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) dengan jumlah data sebanyak 48 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maximum 44 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 29,22 dengan standar deviasi 7,163.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah data sebanyak 48 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 24, nilai maximum 47 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37,40 dengan standar deviasi 6,260.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid. Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sedangkan nilai r_{tabel} pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar $df = df-2$, $df = 48-2$, $df = 46$ dan $\alpha = 0,05$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,291. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

1.) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.569	0.291	Valid
Pernyataan 2	0.475	0.291	Valid
Pernyataan 3	0.412	0.291	Valid
Pernyataan 4	0.472	0.291	Valid
Pernyataan 5	0.537	0.291	Valid
Pernyataan 6	0.483	0.291	Valid
Pernyataan 7	0.532	0.291	Valid
Pernyataan 8	0.789	0.291	Valid
Pernyataan 9	0.693	0.291	Valid
Pernyataan 10	0.600	0.291	Valid
Pernyataan 11	0.451	0.291	Valid
Pernyataan 12	0.709	0.291	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

2.) Hasil Uji Validitas Tindakan Supervisi (X1)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.654	0.291	Valid
Pernyataan 2	0.746	0.291	Valid
Pernyataan 3	0.770	0.291	Valid
Pernyataan 4	0.562	0.291	Valid
Pernyataan 5	0.727	0.291	Valid

Pernyataan 6	0.673	0.291	Valid
Pernyataan 7	0.763	0.291	Valid
Pernyataan 8	0.344	0.291	Valid
Pernyataan 9	0.790	0.291	Valid
Pernyataan 10	0.775	0.291	Valid
Pernyataan 11	0.292	0.291	Valid
Pernyataan 12	0.616	0.291	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

3.) Hasil Uji Validitas Insentif (X2)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.804	0.291	Valid
Pernyataan 2	0.729	0.291	Valid
Pernyataan 3	0.660	0.291	Valid
Pernyataan 4	0.780	0.291	Valid
Pernyataan 5	0.735	0.291	Valid
Pernyataan 6	0.642	0.291	Valid
Pernyataan 7	0.799	0.291	Valid
Pernyataan 8	0.758	0.291	Valid
Pernyataan 9	0.708	0.291	Valid
Pernyataan 10	0.518	0.291	Valid
Pernyataan 11	0.788	0.291	Valid
Pernyataan 12	0.744	0.291	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

4.) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.831	0.291	Valid
Pernyataan 2	0.812	0.291	Valid
Pernyataan 3	0.616	0.291	Valid
Pernyataan 4	0.719	0.291	Valid
Pernyataan 5	0.880	0.291	Valid
Pernyataan 6	0.559	0.291	Valid
Pernyataan 7	0.882	0.291	Valid
Pernyataan 8	0.909	0.291	Valid
Pernyataan 9	0.297	0.291	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, supervisi, insentif dan lingkungan kerja non fisik yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel. Untuk sampel sebanyak 48 responden dengan rtabel 0,291 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pengukuran pernyataan dinyatakan valid karena masing-masing mempunyai nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendala atau dapat dipercaya. *Instrumen* yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung

dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbach* di atas 0,60.

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0.801	0,6	Reliabel
Tindakan Supervisi	0.698	0,6	Reliabel
Insentif	0.915	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.884	0,6	Reliabel

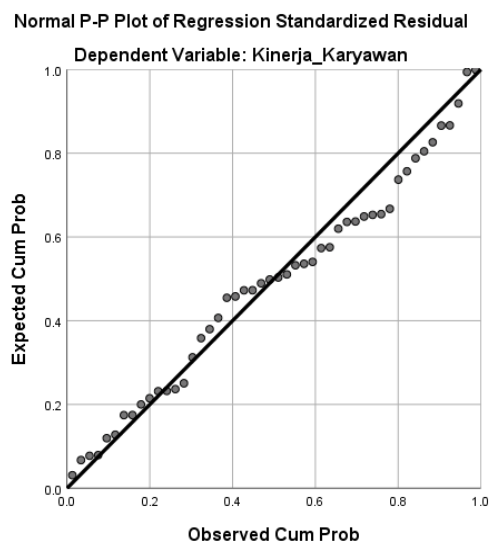
Sumber : Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas data menggunakan p-plot untuk mengetahui suatu data dikatakan normal titik-titik mengikuti garis diagonal. Jika titik-titik melewati atau menyebar dari garis diagonal maka dapat mengindikasikan bahwa data tidak normal, berikut hasil uji normalitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini:



Sumber : Data olahan SPSS (2025)

P-Plot menunjukkan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		

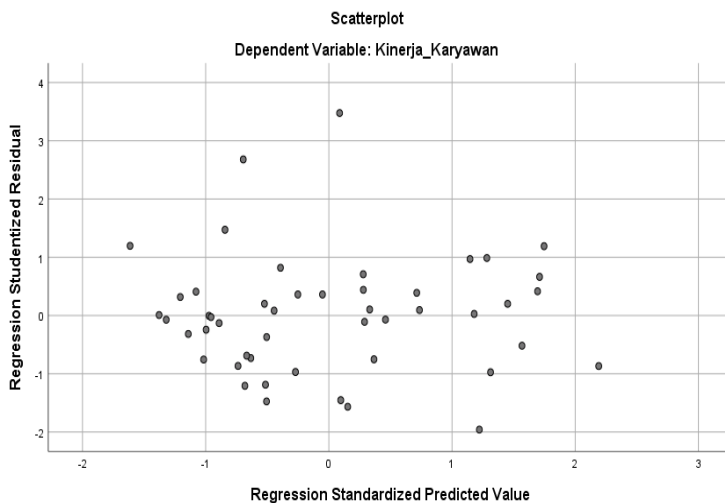
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.323	7.003	3.473	.001	
Tindakan_Supervisi	-.203	.079	-.270	.014	1.401
Insentif	.234	.076	.299	.004	1.200
Lingkungan_Kerja_NonFisik	.630	.102	.700	.000	1.616

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai $tolerance > 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Hasil penelitian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber : Data olahan SPSS (2025)

Dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	24.323	7.003		3.473	.001
Tindakan_Supervisi	-.203	.079	-.270	-2.571	.014
Insentif	.234	.076	.299	3.068	.004

Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	.630	.102	.700	6.192	.000
----------------------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24,323 - 0,203X_1 + 2,234X_2 + 0,630X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi menunjukkan nilai 24,323 artinya apabila variabel independen tindakan supervisi, insentif, dan lingkungan kerja non fisik bernilai 0 maka besarnya kinerja karyawan adalah 24,323.
2. Koefisien regresi tindakan supervisi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,203. Hal ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan tindakan supervisi meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,203 satuan.
3. Koefisien regresi insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,234. Hal ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan insentif meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 2,234.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,630. Hal ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan lingkungan kerja non fisik meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,630.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu supervisi (X_1), insentif (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3), mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) secara parsial. Untuk menentukan ttabel dapat di hitung dengan cara $ttabel = t(\alpha/2 ; n-k-1)$ dimana α adalah tingkat kepercayaan (0,05), n adalah jumlah sampel (responden), k adalah jumlah variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) dan 1 adalah sudah ketentuan dari rumus. Maka $ttabel = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 48-3-1) = t(0,025 ; 44)$ maka distribusi ttabel = 2.015

Model	Coefficients ^a		Standardized		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	24.323	7.003			3.473	.001
Tindakan_Supervisi	-.203	.079	-.270		-2.571	.014
Insentif	.234	.076	.299		3.068	.004
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	.630	.102	.700		6.192	.000

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

- a. Variabel supervisi (X_1) memiliki t hitung sebesar -2.571 > t tabel (2.015) dan signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tindakan supervisi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H_1 ditolak.
- b. Variabel insentif (X_2) memiliki t hitung sebesar 3.068 > t tabel (2.015) dan signifikansi 0,004 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H_2 diterima.

c. Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki t hitung sebesar $6.192 > t$ tabel (2.015) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H_3 diterima.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel tindakan supervisi, insentif, dan lingkungan kerja non fisik) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil SPSS yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.629	3.81253

Sumber: Olahan data SPSS, 26

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,629 atau 62,9%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 62,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel supervisi, insentif, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya, yaitu 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

- 1.) Tindakan supervisi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wira Beton Mix Pekanbaru. Hal ini memberikan arti jika supervisi terlalu otoriter, kurang komunikatif, atau tidak memberikan arahan yang jelas maka akan menurunkan kinerja karyawan.
- 2.) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Beton Mix Pekanbaru. Artinya semakin baik insentif yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan pada PT. Wira Beton Mix Pekanbaru juga akan meningkat.
- 3.) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Beton Mix Pekanbaru. Hal ini memberikan arti jika lingkungan kerja non fisik pada PT. Wira Beton Mix Pekanbaru baik, seperti hubungan antar karyawan yang harmonis, komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan, serta budaya kerja yang menghargai kontribusi individu, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Saran

Bagi Perusahaan

1. Skor terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu pada indikator “Saya merasa karyawan mampu menggunakan dengan maksimal waktu dan tenaga yang terbatas” sebaiknya perusahaan memeriksa apakah beban kerja yang diberikan seimbang dengan jumlah karyawan dan kemampuan mereka. Jika ada terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, perlu ada penyesuaian dan penambahan karyawan.
2. Skor terendah pada variabel tindakan supervisi yaitu pada indikator “Menurut saya selama ini atasan memberikan evaluasi atas penyimpangan karyawan dengan cara yang baik” sebaiknya perusahaan memberikan ruang untuk perbaikan dalam komunikasi, perhatian, dan pendekatan kepemimpinan agar karyawan merasa lebih didukung dan dihargai secara merata.
3. Skor terendah pada variabel insentif yaitu pada indikator “Saya merasa tidak adil dalam pemberian insentif kepada karyawan yang bekerja keras dengan yang tidak di samakan” sebaiknya perusahaan lebih ada dalam mengevaluasi karyawan dan adil dalam pemberian insentif.
4. Skor terendah pada variabel lingkungan kerja non-fisik yaitu pada indikator “Saya merasa atasan saya sangat peduli dengan semua karyawan” sebaiknya atasan memberikan kepeduliannya kepada karyawan agar karyawan merasa lebih diperhatikan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa yang dilakukan lebih mendalam dengan menggunakan objek penelitian dan populasi yang berbeda untuk memvalidasi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Andini et al., (2021). Pengaruh Disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang. *jurnal nasional manajemen pemasaran dan SDM*, 2(1), 25–42.
- Anoraga. (2019). *Manajemen Bisnis, cetakan ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amir dan Ramly T. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Arikunto, S. (2020). *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dadang dan Feri. (2020). Pengaruh peran supervisi terhadap kinerja karyawan pada PT. GMF AEROASIA, Tbk. *jurnal manajemen dinamik*, 53–60.
- Eka, D. S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Bisnis Administrasi*, 1(40), 76–85.

- Firdaus A. (2017). Pengaruh pemberian insentif, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPTN cabang pekanbaru. *jurnal JOMFEKON*, 4(1), 311–322.
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, R. A. (2018). *Buku Sakti Manajer dan Supervisor*. Yogyakarta: Quadrant.
- M. Manullang. (2019). *Dasar-dasar Manajemen, Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marta, M. B., dan Budi. (2019). Lingkungan kerja, mungkinkah Tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ? *manajerial*, 1(18), 27–39.
- Mu`ah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Oktaviano, D. (2018). Pengaruh tindakan supervisi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karaywan kantor akuntan publik di DKI JAKARTA. *jurnal manajemen sumber daya manusia*, 1–157.
- Prabu, A. dan Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Mnausia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap turnover intention karyawan PT. Andika Lintas Samudra Banjarmasin. *jurnal bisnis dan pembangunan*, 2(5), 51–56.
- Purwanto, N., dan Sujarman, T. (2019). *Administrasi dan Supervisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Reza, M. R. (2021). Pengaruh supervisi teknologi pendidikan terhadap kinerja tenaga pengajar. *jurnal education*, 1(1), 84–92.
- Robbins & Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safii. (2021). *Technical skill, salesmanship skill dan sales experiences* untuk meningkatkan *sales performance* (studi pada dealer CV. Muncul Jaya). *Unisnu Jepara*.
- Sari, M. (2016). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinwrja Karyawan, Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang. *jurnal Buana Akuntansi, Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol. 1 (1). ISSN 2528-1119.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sofyani, S. T. (2018). Pengaruh supervisi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan jasa kontruksi. *Universitas Terbuka Jakarta*.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarno, S. (2019). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian (kuantitatif, kualitatif dan R& D)*. Bnadung: CV. Alfabeta.
- Tukijan. (2016). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena. *Jl@P*, 2(3), 136–145.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali

