



**PENGARUH PEMBERIAN ISENTIF, LINGKUNGAN  
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. TELKOM JEMBER**

EFFECT OF INCENTIVE GIVING, ENVIRONMENTAL WORK, AND WORK  
SATISFACTION TO PERFORMANCE EMPLOYEES PT. TELKOM JEMBER

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Indra Koerniawan  
NIM 130810201080

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indra Koerniawan  
NIM : 130810201080  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh pemberian isentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 09 Januari 2019

Yang Menyatakan,

Indra Koerniawan  
NIM: 130810201080

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh pemberian isentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember  
Nama : Indra Koerniawan  
NIM : 130810201080  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Persetujuan : 07 Juni 2018

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Wiji Utami, S.E., M.Si.  
NIP. 197401202000122001

Dr. Markus Apriono, M.M.  
NIP. 196404041989021001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih., S.E., M.M.  
NIP. 197805252003122002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBERIAN ISENTIF, LINGKUNGAN KERJA,  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM  
JEMBER**

Yang dipersiapkan oleh dan disusun oleh:

**Nama : Indra Koerniawan**

**NIM : 130810201080**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. (.....)  
NIP. 197405022000032001

Sekretaris : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. (.....)  
NIP. 196304021988021001

Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M. (.....)  
NIP. 196910071998021008

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Pas Foto

4x6

Sesuai

Ijazah

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA  
NIP. 197107271995121001

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, ilmu, pengetahuan dan kesabaran. Terima kasih atas ridho dan kehendak-Mu lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu saya yang sangat saya sayangi Bapak Abd. Latief dan Ibu Maryam Vergalia yang selalu memberikan dukungan, motivasi kasih sayang serta doa yang tidak pernah terputus untukku, dan keluarga besar saya yang selalu memberikan nasehat dan motivasi.
3. Saudaraku tercinta Hary Setiadi Wibowo.
4. Untuk Renshy Donna Anggie yang selalu mendukung dan mendoakan segala yang saya kerjakan.
5. Dosen pembimbing tercinta Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si dan Bapak Drs. Markus Aprion, M.M. Serta seluruh guru terbaikku mulai dari pendidikan usia dini hingga perkuliahan.
6. Seluruh sahabat dan teman-teman Manajemen Angkatan 2013 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
7. Almamater tercinta UNIVERSITAS JEMBER.

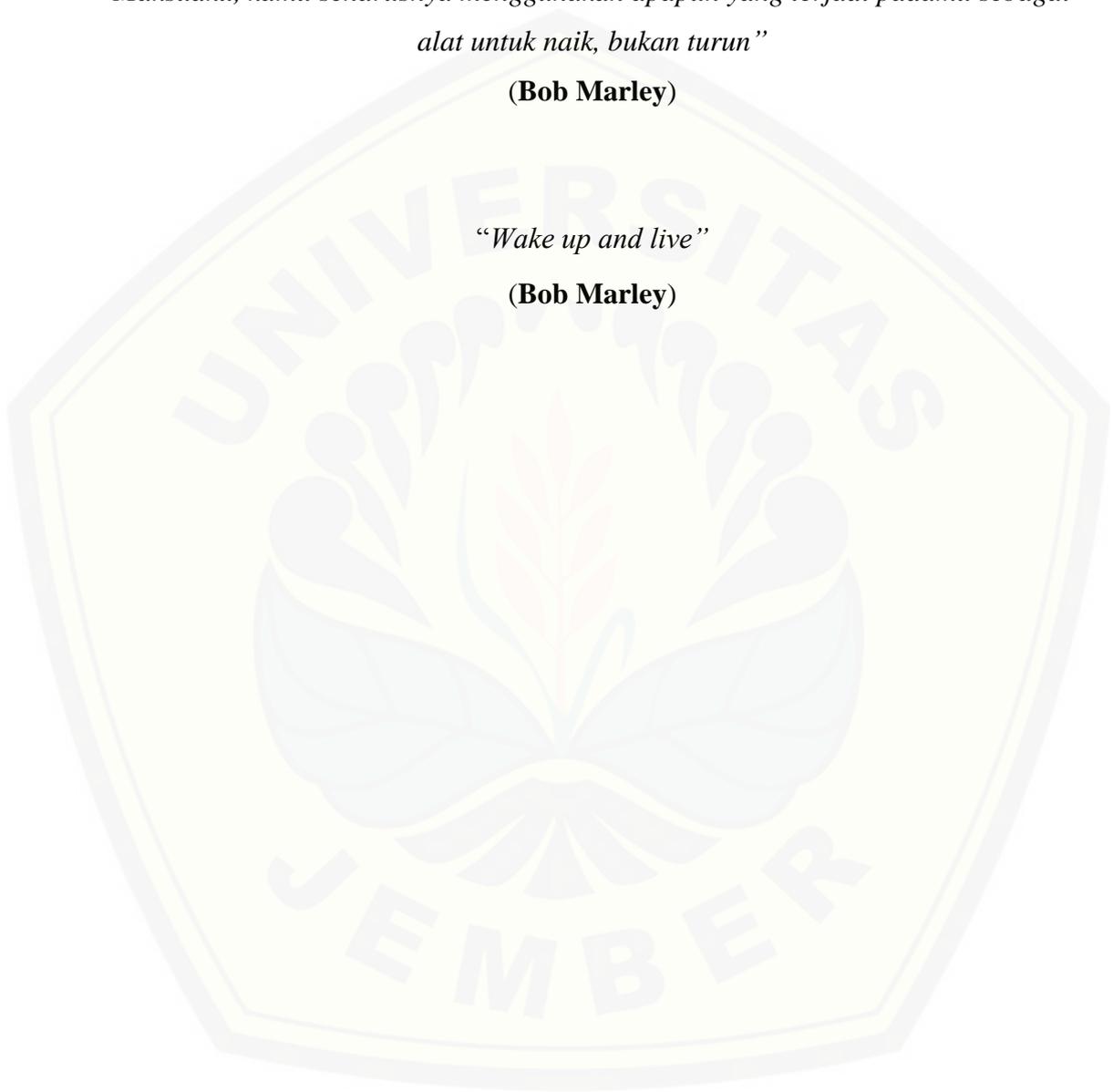
**MOTTO**

*“Kamu seharusnya tidak menyerah terhadap apapun yang terjadi padamu.  
Maksudku, kamu seharusnya menggunakan apapun yang terjadi padamu sebagai  
alat untuk naik, bukan turun”*

**(Bob Marley)**

*“Wake up and live”*

**(Bob Marley)**



## RINGKASAN

**Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Jember.** Indra Koerniawan, 130810201080. 2019. 109 Halaman. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Pada awalnya PT. Telkom adalah suatu badan yang dibentuk oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama “*Post en Telegradients*” yang didirikan pada tahun 1884 dengan *Staatsblad* no 52 dan bertugas sebagai penyelenggara telekomunikasi di Hindia Belanda pada waktu itu. Dengan semakin berkembangnya jaman apalagi di dunia digital, Telkom terus berusaha untuk menyajikan pelayanan terbaik untuk memenuhi kebutuhan komunikasi jarak jauh maupun jarak dekat. Tidak hanya itu Telkom juga menyediakan fasilitas internet tanpa kabel atau *WIFI* untuk menjelajahi dunia di dunia maya. PT. telkom Jember berada di alamat Jl. Gajah Mada No. 182, Kaliwates, Kabupaten Jember.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang di sebarakan kepada karyawan PT. Telkom Jember. Jumlah karyawan yang dijadikan sebagai responden sebanyak 96 orang. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dan *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember. maka dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Jember” adalah diterima dan dinilai positif, artinya memberikan pengaruh yang sedikit dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Jember.

## SUMMARY

**The Effect of Incentives, Work Environment, Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Telkom Jember.** Indra Koerniawan, 130810201080. 2019. 109 Pages. Management major. Faculty of Economics and Business, University of Jember.

At first PT. Telkom is a body formed by the government of the Netherlands Indies with the name "Post en Telegradients" which was established in 1884 with the Staatsblad number 52 and served as a telecommunications operator in the Dutch East Indies at that time. With the development of the era, especially in the digital world, Telkom continues to strive to provide the best services to meet the needs of long-distance and short distance communication. Not only that, Telkom also provides wireless internet facilities or WIFI to explore the world in cyberspace. PT. Telkom Jember is located at Jl. Gajah Mada No. 182, Kaliwates, Jember Regency.

The purpose of this research is to find out and test the effect of giving incentives, work environment, job satisfaction on the performance of employees of PT. Telkom Jember. This study uses primary data obtained from questionnaires distributed to employees of PT. Telkom Jember. The number of employees as respondents was 96 people. The sampling technique used in this study is probability sampling and simple random sampling. The analytical method used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the variable giving incentives, work environment, job satisfaction has a significant effect on the performance of employees of PT. Telkom Jember. it can be concluded that the three hypotheses that state "there are effects of giving incentives, work environment, and job satisfaction on the performance of employees of PT. Telkom Jember "is accepted and assessed positively, meaning that it has little influence in improving the performance of employees of PT. Telkom Jember.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Jember. Tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana kecuali karena pertolongan-Nya. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan ilmu dan kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan dan rahmat Allah SWT serta dorongan semangat dan bantuan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih., S.E., M.Si. selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Markus Apriono, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, ilmu, semangat, dan juga berbagai nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Rekan dan teman-temanku seluruh jurusan manajemen angkatan 2013 dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, terimakasih untuk do'a, semangat dan bantuannya.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selama ini telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan program studi S1 Manajemen.

6. Kedua orang tuaku terimakasih atas kasih sayang, do'a, motivasi dan perhatian yang tak terhingga dalam setiap langkahku menuju kesuksesan. Kemudahan dalam perjalanan ini berkat do'a kalian, semangat yang aku jalani muncul ketika teringat harapan kalian yang begitu besar kepadaku.
7. Seluruh keluarga besarku. Terima kasih telah memberikan semangat, do'a, dan perhatian selama ini.
8. Sahabat Billybluedays Yulio Catur, Yusuf, Henry, Ridho, Alfian, Husein, Rizal FH, Kamal, Helmy, Ali, Fichi, Bagas, Sirojuddin, Japet, Riyan, Riwo, Angga Soper, Jepri, Hendrik, dan seluruh sahabatku lainnya.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan, do'a dan semangat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi almamater tercinta Universitas Jember, serta bagi pembaca pada umumnya.

Jember, 09 Januari 2019

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMARRY .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Teori Pemberian Insentif .....	8
2.1.2 Teori Lingkungan Kerja .....	11
2.1.3 Teori Kepuasan Kerja .....	15
2.1.4 Teori Kinerja.....	18
<b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>26</b>

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....</b>	<b>28</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>29</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>30</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>30</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>31</b>
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>34</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>34</b>
3.8.1 Uji Validitas .....	34
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.8.3 Uji Normalitas Data .....	35
<b>3.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>36</b>
<b>3.10 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>37</b>
<b>3.11 Uji Hipotesis .....</b>	<b>38</b>
<b>3.12 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>41</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	<b>43</b>
4.1.1 Profil Objek Penelitian.....	43
4.1.2 Visi dan Misi Objek Penelitian .....	46
4.1.3 Bidang Usaha Objek Penelitian .....	47
4.1.4 Etika Bisnis Objek Penelitian .....	47
4.1.5 Struktur Organisasi Objek Penelitian .....	48
<b>4.2 Hasil Penelitian.....</b>	<b>51</b>
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden .....	51
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
4.2.3 Uji Validitas .....	59
4.2.4 Uji Reliabilitas .....	60
4.2.5 Uji Normalitas Data .....	61
4.2.6 Uji Regresi Linear Berganda .....	61

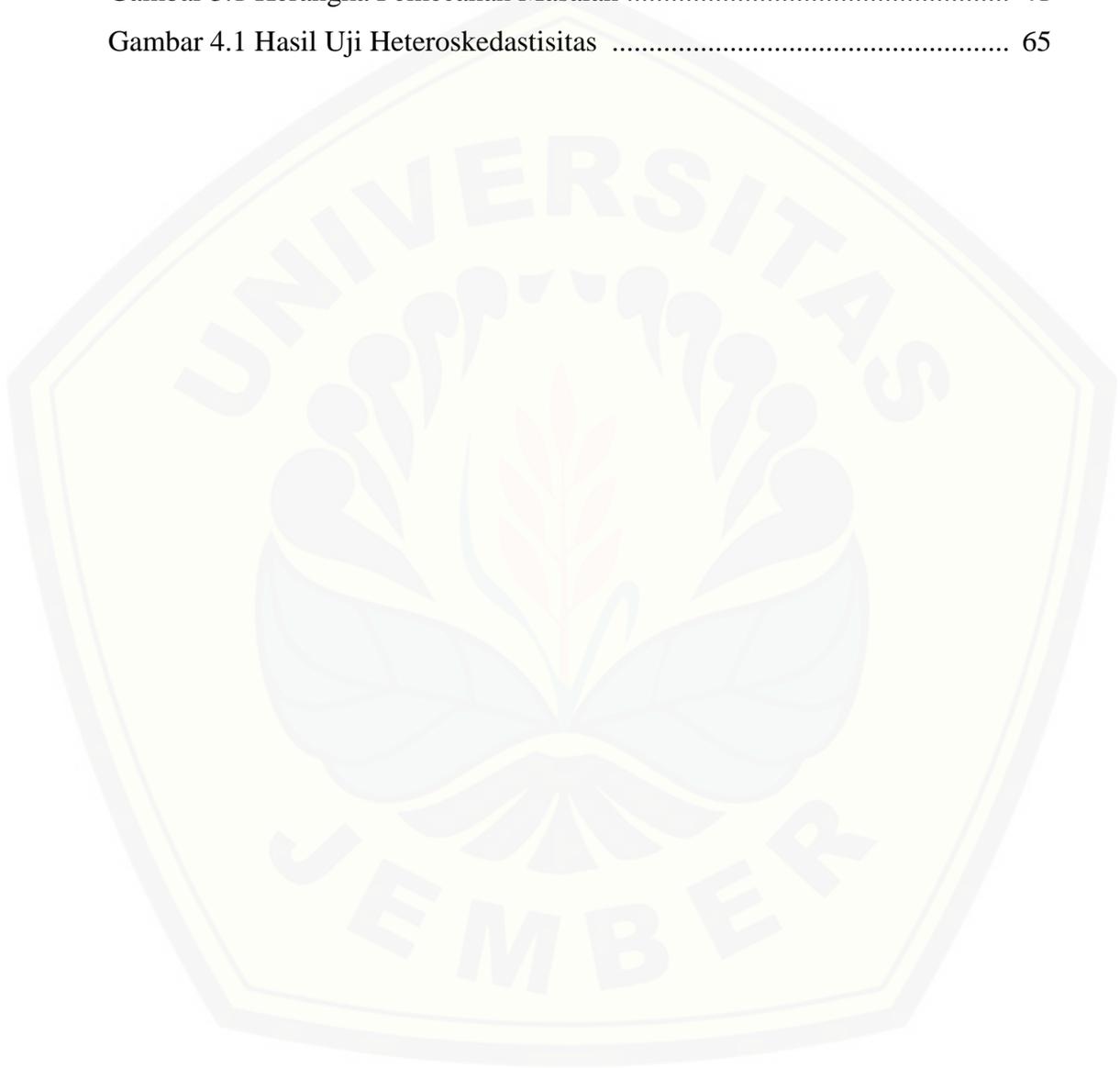
4.2.7 Uji Asumsi Klasik .....	63
4.2.8 Uji Hipotesis .....	65
4.2.9 Uji Koefisien Determinasi .....	67
<b>4.3 Pembahasan</b> .....	<b>68</b>
4.3.1 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja .....	68
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	70
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	72
<b>4.4 Keterbatasan Penelitian</b> .....	<b>73</b>
<b>BAB 5. PENUTUP</b> .....	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>78</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	53
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pemberian Insentif .....	53
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja .....	55
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	57
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data .....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi .....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji T .....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji F .....	66

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	26
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	65



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	78
Lampiran 2 Data Jawaban Responden .....	83
Lampiran 3 Deskriptif Variabel .....	91
Lampiran 4 Uji Validitas .....	98
Lampiran 5 Uji Reliabilitas .....	104
Lampiran 6 Uji Normalitas Data .....	105
Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Berganda .....	106
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik .....	107
Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas .....	108
Lampiran 10 Uji Hipotesis .....	109

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri, artinya manusia tidak lepas dari dalam organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari kehidupan sehari-hari seperti dalam rumah tangga, dan dalam seseorang yang memasuki dunia kerja, mereka akan berinteraksi satu dengan yang lain dan menjadi bagian dalam organisasi tersebut.

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, yang dimaksud manusianya disini adalah orang-orang yang bekerja bagi organisasi.

Karyawan merupakan pekerja yang ada di sebuah perusahaan, artinya mereka memberikan jasa kepada perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut perusahaan membalas dengan upah atau gaji. Sebuah perusahaan pasti akan memantau karyawannya agar bekerja lebih maksimal, seperti memberikan bonus, atau imbalan-imbalan yang karyawan dapatkan berkat prestasi kerja yang baik. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya memberikan imbalan berupa bonus atau pemberian insentif.

Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat, yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2004:89) bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Begitu juga menurut Mangkunegara (2002:89) bahwa insentif adalah suatu bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan atas kinerja dan kontribusi terhadap perusahaan.

Pada dasarnya prinsip pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan untuk hal itu perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk tambahan pendapatan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja juga termasuk faktor eksternal dalam sumber daya manusia. Menurut Robbins dalam penelitian Indra Yusguna dkk (2016) lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang karyawan anggap nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan yang baik antara pegawai akan mendorong kinerja

seorang karyawan menjadi lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat ditingkatkan karena ditunjang dengan kemampuan para karyawannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan menurunkan semangat kerja, tingginya kesalahan dalam bekerja, dan tingkat kejenuhan yang diperoleh karyawan. Kondisi inilah yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja karena tidak nyaman dan tidak dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Robbins (2003:30), kepuasan kerja adalah perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dalam hal ini kepuasan kerja dimana seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap karyawannya, dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karyawan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari absen karyawan, prestasi kerja karyawan, serta hubungan kerja dengan karyawan lain baik. Sebaliknya, bila karyawan merasa tidak puas akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan pekerjaannya.

Untuk mencapai segala tujuannya, perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:22). Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan diperhatikan oleh atasan entah itu diberi bonus ataupun dinaikkan jabatannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Sebaliknya bila kinerja karyawan buruk maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

PT. Telkom Jember merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan. PT. Telkom Jember menyediakan layanan infocom, telphon kabel tidak bergerak, telphon nirkabel tidak bergerak,

layanan telpon seluler dan data internet serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan.

Gedung Telkom Jember terdiri dari 8 lantai, di atas lantai 8 digunakan sebagai pendaratan heli copter dan plaza berada di lantai. Untuk kenyamanan karyawan yang sedang bekerja maka perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup seperti ruangan yang luas, indah, bersih, ber-AC dan dijaga ketat oleh satpam. Adapun layanan Plaza Telkom Jember yaitu pemasangan Telkomvision, pemasangan Telpon rumah, pemasangan *speedy*, dan pembayaran tagihan telpon rumah, *speedy* dan produk-produk telkom lainnya secara online maupun langsung, serta *Customer Service* (CS). Adapun tugas-tugas dari CS yaitu :

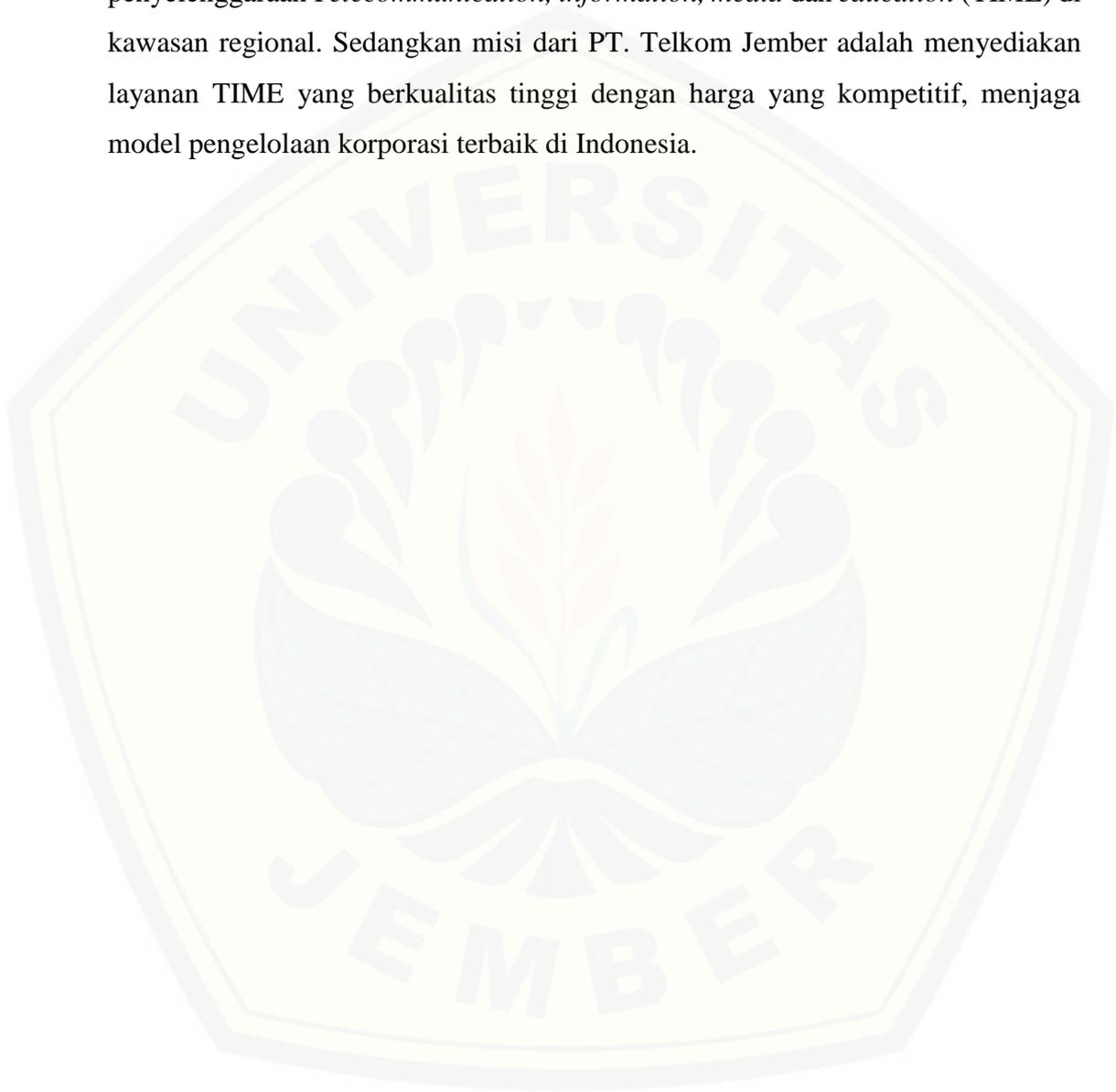
1. Bertanggung jawab atas kepuasan pelanggan.
2. Memberikan pelayanan terhadap sebagian besar produk Telkom kepada pelanggan.
3. Menjawab pertanyaan pelanggan dan membantu mereka dengan fasilitas-fasilitas yang ada.

Fasilitas-fasilitas yang disediakan Telkom Jember :

1. Tempat duduk antrian yang nyaman dan didukung dengan ruangan ber-AC yang sejuk sehingga membuat para pengantri atau pelanggan merasa lebih nyaman.
2. Sistem antrian yang komputerisasi sehingga membuat para pelanggan tidak perlu antri dengan berdiri. Para pelanggan hanya mengambil nomor antrian dari mesin antrian dan menunggu sambil duduk ditempat duduk yang telah disediakan sampai dipanggil petugas untuk melakukan transaksi.
3. Agar para pelanggan tidak jenuh menunggu panggilan, di dalam plaza ini telah disediakan koran agar dapat dibaca oleh para pelanggan.
4. Disediakan dua Televisi.
5. Disediakan 3 komputer yang telah mendukung internet dengan kecepatan 1Mbps dan bebas digunakan siapa saja yang mau menggunakannya.
6. Dibelakang terdapat mini market dan cafe.

7. Disediakan Musholla.
8. Toilet yang disediakan berjumlah 4 di plasa ini.

PT. Telkom Jember memiliki visi menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Telecommunication, information, media* dan *education* (TIME) di kawasan regional. Sedangkan misi dari PT. Telkom Jember adalah menyediakan layanan TIME yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif, menjaga model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

- a) Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember ?
- b) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember ?
- c) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember?
- d) Bagaimana pemberian insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan pada karyawan PT. Telkom Jember ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan pada karyawan PT. Telkom Jember.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

a) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengambil keputusan, mengembangkan, dan meningkatkan kinerja karyawan bagi PT. Telkom Jember.

b) Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya, terutama dalam menghadapi permasalahan sejenis.

c) Bagi peneliti

Memperoleh pengalaman dan informasi yang berharga, peneliti juga bisa mengaplikasikan ilmu yang telah di tempuh selama kuliah dengan terjun langsung tempat terjadinya permasalahan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan teori

#### 2.1.1 Pemberian Insentif

##### a. Pengertian pemberian insentif

Pemberian insentif merupakan pemberian yang diberikan atasan untuk memotivasi karyawan agar kinerjanya maksimal, yang dimaksud sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditemukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Menurut Koko et al (2015), insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang optimal, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang baik. Menurut Ranupanujdo dalam Saputro (2014), insentif adalah penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan, dengan pemberian insentif karyawan merasa diperhatikan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Priansa (2014:335), insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Dengan adanya insentif karyawan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

##### b. Jenis-jenis insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus diaplikasikan secara baik oleh perusahaan untuk menambah gairah kerja para karyawan yang bersangkutan. Menurut Siagian (2002:268), jenis-jenis insentif tersebut adalah :

##### 1) *Piece work*

*Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

##### 2) Bonus

Bonus merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan diluar gaji.

3) Komisi

Komisi merupakan bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjual.

4) Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5) Kurva kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis-jenis insentif adalah :

- 1) Bonus
- 2) Komisis
- 3) Pembagian laba
- 4) Kompensasi yang ditangguhkan
- 5) Bantuan hari tua

Insentif Non-material dapat diberikan dalam bentuk :

- 1) Jaminan sosial
- 2) Pemberian piagam penghargaan
- 3) Pemberian promosi
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### c. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Siagian (2002:269) ada beberapa indikator insentif antara lain sebagai berikut :

#### a) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya.

#### b) Lama Bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

#### c) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

#### d) Keadilan dan Kelayakan

##### a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus

dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai.

### 2.1.2 Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja yang berada di perusahaan maka karyawan tersebut akan betah dan mampu bekerja lebih optimal sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya agar karyawan

nyaman saat bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pegawaian yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja. Lingkungan kerja juga mempengaruhi terhadap semua yang ada di tempat kerja karyawan baik secara fisik maupun non fisik.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan dinyatakan baik dan sesuai dengan kriteria sebuah instansi adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan dengan maksimal.

#### b. Jenis lingkungan kerja

ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena karyawan akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan. Sebaliknya, apabila kenyamanan kerja dapat tercipta saat karyawan melakukan aktivitasnya maka karyawan akan bekerja dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan karyawan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu :

##### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

##### 2) Lingkungan kerja Non-fisik

Lingkunngan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan semua pegawai rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut Siagian (2006:63) yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Sedangkan Ahyari (2000:129) membagi lingkungan kerja menjadi 2 bagian, yaitu :

- 1) Pelayanan karyawan :
  - a. Pelayanan makanan
  - b. Pelayanan kesehatan
  - c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
- 2) Kondisi kerja
  - a. Penerangan
  - b. Suhu udara
  - c. Suara bising
  - d. Penggunaan warna
  - e. Ruang gerak yang diperlukan
  - f. Keamanan kerja
  - g. Hubungan antar karyawan

d. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26), indikator lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu :

- 1) Penerangan  
Penerangan ditempat kerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk keruangan kerja.

2) Dekorasi

Penataan ruangan harus benar-benar sesuai dengan standar kerja agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja.

3) Suhu udara

Suhu udara harus diperhatikan perusahaan demi kenyamanan karyawan saat bekerja, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima karyawan.

4) Keamanan

Keamanan merupakan hal terpenting demi kenyamanan seorang karyawan dengan membentuk Satuan pengamanan (SATPAM).

5) Suara bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja non fisik (psikis) menurut Sedarmayanti (2001:31) adalah :

1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2) Hubungan antara rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan baik kinerja juga akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja mungkin juga akan menurun.

3) Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini menceritakan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada disekitar mereka.

#### 4) Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

#### 5) Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Karyawan yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk perusahaan. Karyawan yang puas juga cenderung terlihat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Karyawan yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Wilson (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wilson mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2003) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, karyawan yang merasa puas akan mengerjakan pekerjaannya dengan perasaan senang, sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu karyawan merasa tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2001:46) kepuasan kerja itu adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai panutan dan sekaligus atasannya.

3) Teman kerja

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antar pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5) Gaji

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

c. Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja :

1) Kerja yang secara mental menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

## 2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

## 3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan kerja lain.

### d. Manfaat kepuasan kerja

Robinson dan Corners (2000) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Penurunan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi karyawan.
6. Mengurangi perputaran tenaga kerja.
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
8. Mengurangi keselamatann kerja.
9. Meningkatkan motivasi kerja.
10. Menimbulkan kematangan psikologis.
11. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

### e. Indikator Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2001:199) tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indicator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan :

### 1. Kedisiplinan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan rendah. Menurut Hasibuan (2001:190) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

### 2. Moral kerja

Moral kerja bergantung kepada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya, sedangkan pengaruh kepuasan kerja berdasarkan moral kerja adalah bila karyawan merasa puas dan menyenangkan pekerjaannya maka dapat dikatakan moral kerja karyawan tersebut menjadi baik begitu juga sebaliknya.

### 3. Peputaran karyawan dan absensi

Perusahaan dapat mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat maka perputaran tenaga kerja dan absensi menurun atau sebaliknya. Hal ini disebabkan karena apabila para karyawan kurang mendapatkan kepuasan kerja, maka mereka akan cenderung lebih sering absen dan dapat mengakibatkan seringnya keluar masuk tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi dan menghambat proses produksi karyawan.

## 2.1.4 Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2006:34) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Atmosoeparto (dalam Hessel Nogi, 2005:181) kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal secara lebih lanjut kedua faktor tersebut adalah

1. Faktor eksternal terdiri dari :

a. Faktor politik

Hal ini berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.

b. Faktor ekonomi

Merupakan perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai penggerak suatu sistem ekonomi.

c. Faktor sosial

Merupakan orientasi nilai berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

2. Faktor internal yang terdiri dari :

a. Tujuan organisasi

Hal yang ingin dicapai dan yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.

b. Struktur organisasi

Merupakan hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.

c. Sumber daya manusia

Yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.

d. Budaya organisasi

Gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

Kinerja merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan karyawan dan memberikan informasi yang berguna berkaitan dengan hasil pekerjaan karyawan. Untuk itu diperlukan penilaian kinerja terhadap karyawan

yang bertujuan sebagai tolak ukur untuk pemberian kompensasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

a) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

e) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pimpinan instansi harus mengetahui perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Kinerja karyawan

berbeda antara yang satu dengan lainnya meskipun bekerja di tempat yang sama. Perbedaan kinerja ini disebabkan beberapa faktor. Menurut Handoko (2001:193), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1) Motivasi

Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, kebutuhan yang harus dipenuhi akan memotivasi seseorang untuk dapat bekerja dengan maksimal.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap kinerjanya, hal ini nampak dalam sikap positif atau negatifnya karyawan terhadap kinerjanya.

3) Tingkat stress

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya tempat kerja, ventilasi, penyaliran dalam ruang kerja, dan lain sebagainya.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila diberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok pegawai secara organisasional. Desain pekerjaan yang jelas menyebabkan pegawai harus dapat diukur dan dipaham secara jelas menyebabkan pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

c. Indikator kinerja karyawan.

Menurut Chishty (2010:12), Ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. Pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum, kinerja diukur dari :

1) Ketepatan

Waktu suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2) Deskripsi Pekerjaan

Penyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3) Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

4) Kualitas

Setiap karyawan mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Mathis dan Jackson (2009:116) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan

serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dalam konteks pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap karyawan telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu sehingga dapat dijadikan sebagai landasan dasar dalam kajian empiris guna mengembangkan penelitian. Beberapa penelitian terdahulu terkait penelitian saat ini antara lain :

Anak Agung et al (2012) meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan sampel 150 responden dari 608 pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Stratified Proportional Random Sampling*. Variabel yang digunakan yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ), Kompensasi ( $X_4$ ), variabel terikatnya Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dan Kinerja ( $Y_2$ ).

Windy Aprilia et al (2012) meneliti Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi

Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Penelitian ini menggunakan teknik *non-random sampling* dengan *purpose sampling*. Variabel yang digunakanyaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), variabel terikatnya Kinerja ( $Y$ ).

Yuli Suwati (2013) meneliti Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Penelitian ini menggunakan sampel 57 responden dari 130 karyawan.

Aditya Febrianto et al (2016) meneliti Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Duta Karya Semarang. Penelitian ini menggunakan sampel 87 karyawan dari 678 karyawan. Variabel yang digunakan yaitu Insentif ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), variabel *dependentnya* Produktivitas ( $Y$ ), variabel *Interveningnya* Kepuasan Kerja ( $Z$ ).

Untuk hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya diatas, bisa dilihat pada tabel sebagai berikut :

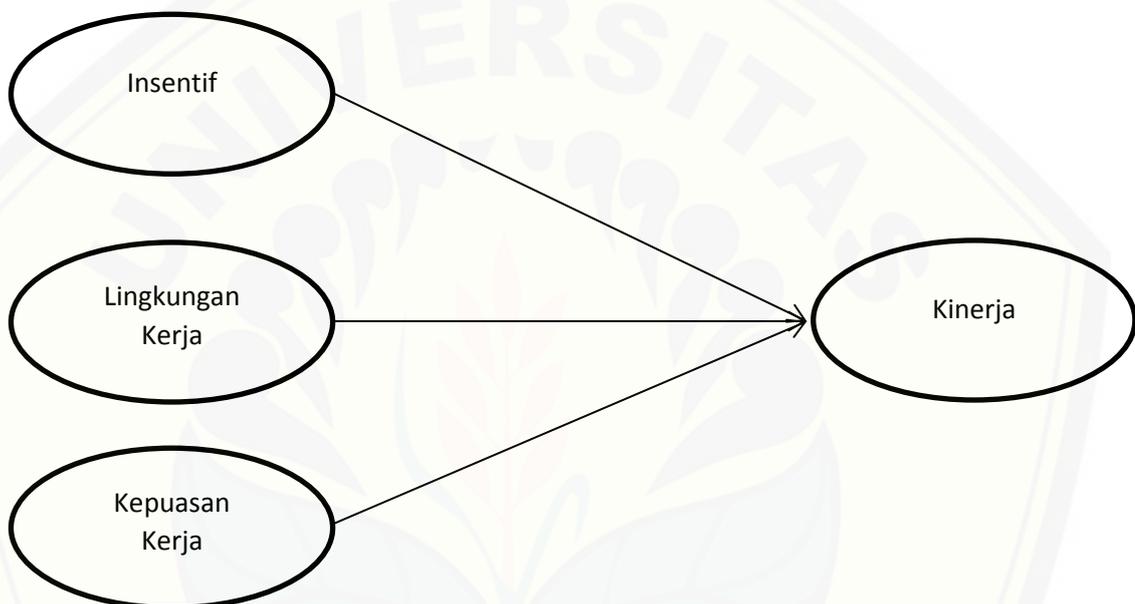
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Anak Agung Et al (2012)	Motivasi ( $X_1$ ), <i>Structura</i> Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ), Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), Kinerja ( $Y_2$ )	<i>Equation Modelling</i> (SEM)	Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
2.	Windy Aprilia Et al	Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Komitmen	Regresi	Dari hasil uji F menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Komitmen terhadap

(2012)	Organisasional (X <sub>3</sub> ), Kinerja (Y)		Kinerja dikatakan fit. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan, Motivasi berpengaruh signifikan, Komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.
3. Yuli Suwati (2013)	Kompensasi (X <sub>1</sub> ), Motivasi (X <sub>2</sub> ), Kinerja (Y)	Regresi	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Aditya Febrianto (2016)	Insentif (X <sub>1</sub> ), Komunikasi (X <sub>2</sub> ), Lingkungan Kerja, (X <sub>3</sub> ), Kepuasan Kerja (Y), Produktivitas (Z)	<i>Path Analysis</i>	Insentif, Komunikasi, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja.
Sumber :	Anak Agung et al (2012), Windy Aprilia et al (2012), Yuli Suwati (2013), Aditya Febrianto (2016)		

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel terikat. Kerangka konseptual berguna untuk mengetahui alur penelitian yang akan dilakukan peneliti. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar dibawah ini menunjukkan Pemberian Insentif ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Keterangan :  $\longrightarrow$  = Parsial

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini yaitu :

a. Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:183) insentif adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Upah insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam

perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri dalam pelaksanaan pemberian insentif, baik dalam hal seberapa besar jumlah insentif yang diberikan ataupun bentuk apa saja, baik insentif material dan insentif non material yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Pemberian Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Jember.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pkerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Berdasarkan analisis data penelitiann Kususma (2013) dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang memadai mampu meningkatkan kinerja.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Jember.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Richard, Robert dan Gordon (2012:312) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari cara karyawan terssebut bekerja apakah bahagia atau tidak bahagia karyawan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan. Kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Jember.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakan masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Telkom Jember. Karyawan tetap yang ada di PT. Telkom Jember berjumlah 126 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Untuk menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel, yaitu :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir (tingkat kesalan dalam sampling ini adalah 5%)

Sehingga didapat jumlah sampel :

$$n = \frac{126}{1+126 \cdot 0,05^2}$$
$$= 95,817 \text{ dibulatkan menjadi } 96$$

responden

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*, teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2011:63). Secara spesifik teknik yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengembalian anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2011:64).

### 3.3 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan, dalam penelitian ini data kuantitatif berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti.

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Saat mengajukan pertanyaan, peneliti berhadapan langsung dengan kepala bagian sumber daya manusia dan responden, serta data yang didapat sebagai informasi tambahan dalam penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literatur yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian dilakukan pengutipan dan pencatatan para pendapat ahli untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

d. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan dan model analisis yang dikemukakan maka yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi dua macam :

1. Variabel Independen (X), yang termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini adalah :
  - X1 : Pemberian Insentif
  - X2 : Lingkungan Kerja
  - X3 : Kepuasan Kerja
2. Variabel Dependen (Y), dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja karyawan pada PT. Telkom Jember.

### 3.6 Definisi Operasional Dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel merupakan faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah

a) Variabel Pemberian Insentif ( $X_1$ )

Pemberian Insentif merupakan pemberian yang diberikan atasan kepada bawahan atas kinerjanya yang baik. Indikator pemberian insentif adalah sebagai berikut :

a. Kinerja

Karyawan akan lebih baik dan meningkatkan produktifitas.

b. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan.

c. Keadilan dan Kelayak

Keadilan dan kelayakan insentif yang diberikan harus sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh karyawan.

b) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan Kerja adalah sesuatu hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban karyawan PT. Telkom Jember. Indikator yang digunakan adalah :

a. Penerangan

Penerangan di tempat kerja sesuai dengan operasional perusahaan.

b. Dekorasi

Penataan ruangan sudah sesuai dengan standar kerja agar tidak mengganggu karyawan.

c. Suhu Udara

Suhu udara harus diperhatikan agar kenyamanan karyawan saat bekerja bias maksimal, suhu udara juga disesuaikan sedemikian rupa agar dapat diterima karyawan.

d. Keamanan

Kondisi keamanan sudah sesuai dengan standar kerja karena ada beberapa CCTV dan Satuan pengamanan (SATPAM).

e. Suara Bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu kinerja karyawan.

Indikator lingkungan kerja non fisik :

a. Kebersamaan

Kebersamaan dapat menciptakan keterbukaan dalam masalah kerja yang dihadapi oleh karyawan.

b. Hubungan antara rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Sikap atau perilaku karyawan

Perasaan senang atau tidak senangnya terhadap pekerjaan, individu dan peristiwa di perusahaan.

d. Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian seorang karyawan dapat mempengaruhi hubungan antara atasan, bawahan, bahkan rekan kerja di perusahaan.

e. Keadaan emosi

Emosi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

c) Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi dan pekerjaan karyawan terhadap perusahaan.

Indikator yang digunakan :

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan harus diterapkan diperusahaan demi majunya suatu perusahaan.

b. Moral kerja

Karyawan harus memiliki moral kerja yang positif hingga memiliki semangat tinggi dalam pekerjaannya.

c. Perputaran tenaga kerja dan absensi

Karyawan harus merasa puas dengan pekerjaannya agar tingkat absensi para karyawan dapat terpenuhi. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas maka tingkat absensinya meningkat dan menjadi beban buat karyawan lain.

d) Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang berbentuk kuantitatif maupun kualitatif yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator yang digunakan :

a. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan target.

b. Kualitas

Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang mendekati sempurna.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan karyawan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

### 3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Tujuan pengukuran adalah menerjemahkan karakteristik data empiris kedalam bentuk yang dapat dianalisa oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penelitian ini menggunakan skala Likert dari 1-5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS), dengan bobot 5.
2. Jawaban Setuju (S), dengan bobot 4.
3. Jawaban Cukup (C), dengan bobot 3.
4. Jawaban Tidak Setuju (TS), dengan bobot 2.
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), dengan bobot 1.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas sebuah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil

koelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70) :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi.

X : nilai indikator variabel bebas.

Y : nilai indikator variabel terikat.

n : jumlah data (responden atau sampel)

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi <5% dan r hitung lebih besar daripada r tabel.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan yan diajukan dan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Reliabilitas dapat dilihat dari error yang dibuat. Semakin besar error yang terjadi, semakin kecil reabilitas pengukuran, dan sebaliknya. Suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai alph lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005;45) dengan rumus :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  : koefisien reliabilitas

r : koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

### 3.8.3 Uji Normalitas Data

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 10%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,5$  maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,5$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut dengan variabel independent (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependent (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana. Sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut persamaan regresi berganda. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Kinerja Karyawan  
X<sub>1</sub> : Variabel Pemberian Insentif  
X<sub>2</sub> : Variabel Lingkungan Kerja  
X<sub>3</sub> : Variabel Kepuasan Kerja

- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- e : Kesalahan Pengganggu

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui bebasnya hasil estimasi regresi dari adanya heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala autokolerasi perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (*best linier unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan auto kolerasi Sudrajat (1988:64).

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkolerasi satu dengan yang lainnya. Apabila terjadi suatu multikolinearitas maka nilai parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena mempunyai standar error yang tinggi sehingga parameternya secara statistik tidak signifikan.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dengan ketentuan apabila nilai  $VIF > 10$ , maka terjadi multikolinearitas Gujarati (2005:299). Apabila dari model regresi yang terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Untuk mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel koliner, sepanjang tidak menyebabkan *specification error* Yarnest (2004:68).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas Ghazali (2011:139). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot*. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis akan mempermudah peneliti untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Berdasarkan konsep penelitian yang akan dilakukan maka uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y. Proses pengujian sebagai berikut Priyanto (2010: 142) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b<sub>i</sub> = koefisien regresi

Se (b<sub>i</sub>) = *standart error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1)  $H_0 : b_i = 0, I = 1,2,3$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2)  $H_a : b_i \neq 0, I = 1,2,3$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) *Level of significane* 5%.

4) Kriteria pengambilan keputusan

a) Jika  $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat.

b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < - t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010: 144). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X1, X2, X3 secara simultan terhadap variabel Y. rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan :

F : pengujian secara simultan

$R^2$ : koefisien determinasi

k : banyaknya variabel

n : banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan

Formulasi hipotesis uji F

1)  $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$

$H_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ )

2)  $H_a : b_1, b_2 = 0$

$H_0$  diterima dan  $h_a$  ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ )

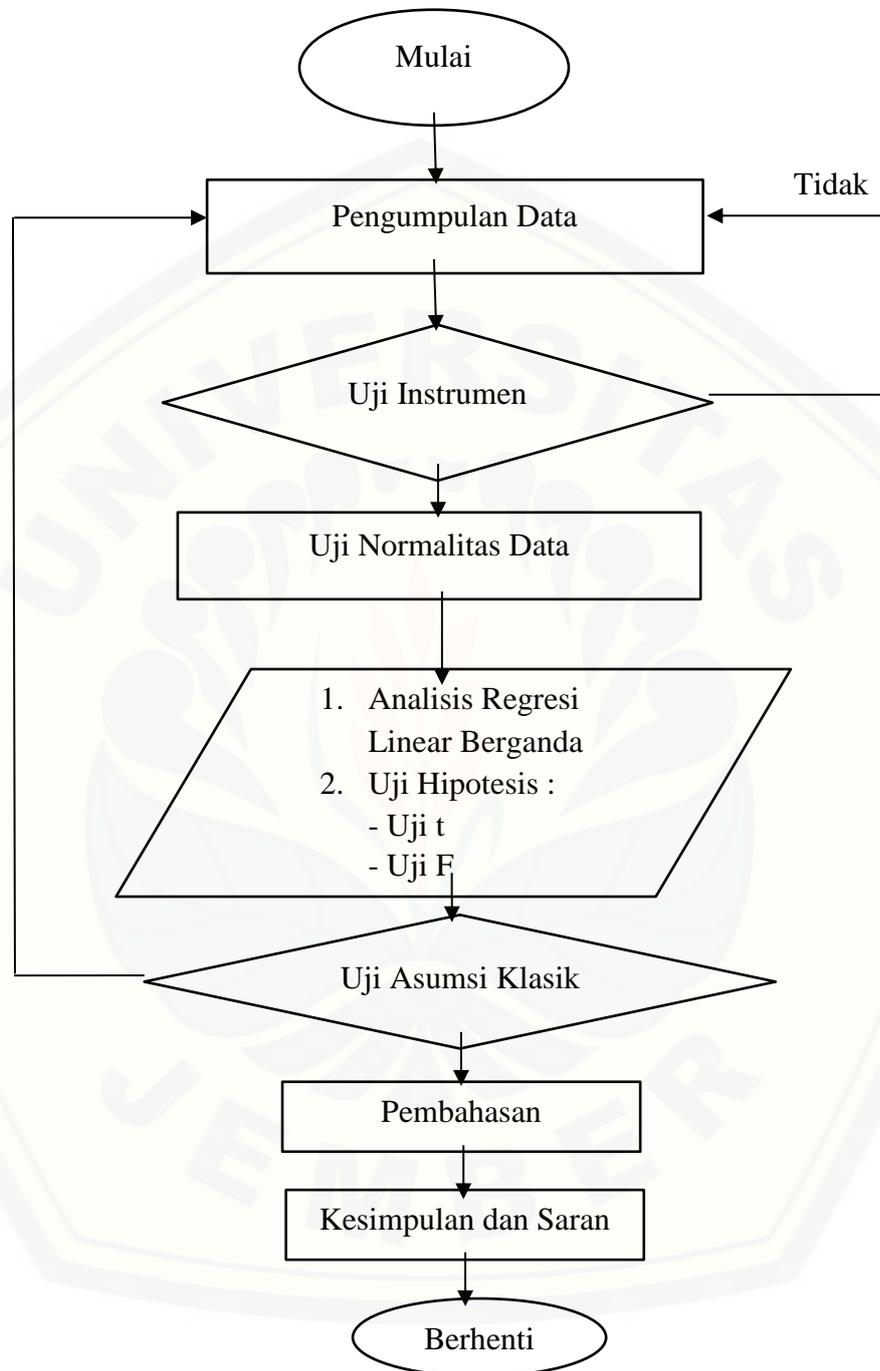
3) *Level of significane 5%*

4) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel kriteria uji F

a) Jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b) Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

### 3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan :

#### **Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah**

Mulai merupakan tahap pertama dalam melakukan penelitian terhadap masalah yang akan diteliti.

- a. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian baik itu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap responden maupun data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka.
- b. Melakukan uji instrumen terhadap data yang sudah terkumpul dengan beberapa pengujian antara lain : 1) Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan; 2) Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Jika hasil uji tidak andal, maka kembali ke langkah sebelumnya dan perlu melakukan pengumpulan data ulang menggunakan alat ukur yang berbeda. Sebaliknya jika uji instrumen berhasil, maka proses olah data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
- c. Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- d. Selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil dan mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$ .
- e. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdiri dari Uji  $t$  dan Uji  $f$ .
- f. Uji asumsi klasik, yaitu melakukan pendugaan diparameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan.
- g. Pembahasan adalah menginterpretasikan hasil penelitian dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
- h. Kemudian menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
- i. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

- a. Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Jember. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Jember dibuktikan  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Dapat ditarik kesimpulan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya peran dari pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember signifikan, apabila pemberian insentif untuk karyawan naik maka kinerja karyawan naik.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Jember. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Jember dibuktikan  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Dapat ditarik kesimpulan pemberian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya peran dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember signifikan, apabila lingkungan kerja untuk karyawan naik maka kinerja karyawan naik.
- c. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Jember. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Jember dibuktikan  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya peran dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember signifikan, apabila kepuasan kerja untuk karyawan naik maka kinerja karyawan naik.

## 5.2 Saran

Mengacu pada pembahasan dan hasil kesimpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi peneliti selanjutnya

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh peneliti selanjutnya apabila hendak membuat penelitian serupa atau mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini untuk menunjang kelancaran penyelesaian penelitian, yaitu :

- 1) Pemilihan populasi dan sampel yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakannya penelitian ini.
- 2) Menggunakan variabel beserta indikator pengukuran yang sesuai dengan kebutuhan penelitian agar mendapatkan data dan hasil yang benar-benar akurat.
- 3) Adanya penambahan variabel lain dari penelitian ini beserta pengukurannya apabila diperlukan.

### 2. Bagi perusahaan

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan dalam pencapaian hasil yang maksimal. Pertimbangan untuk membangun kualitas perusahaan yaitu :

- a. Pemberian Insentif dapat ditingkatkan dengan cara pemberian ketenggangan waktu untuk karyawan istirahat dengan pemberian kerja shift.
- b. Lingkungan Kerja dijaga dengan cara memberikan kepercayaan kepada karyawan serta menyediakan sarana dan prasana yang menunjang untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Kepuasan Kerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan arahan dan pelatihan secara rutin untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja.

**Daftar Pustaka**

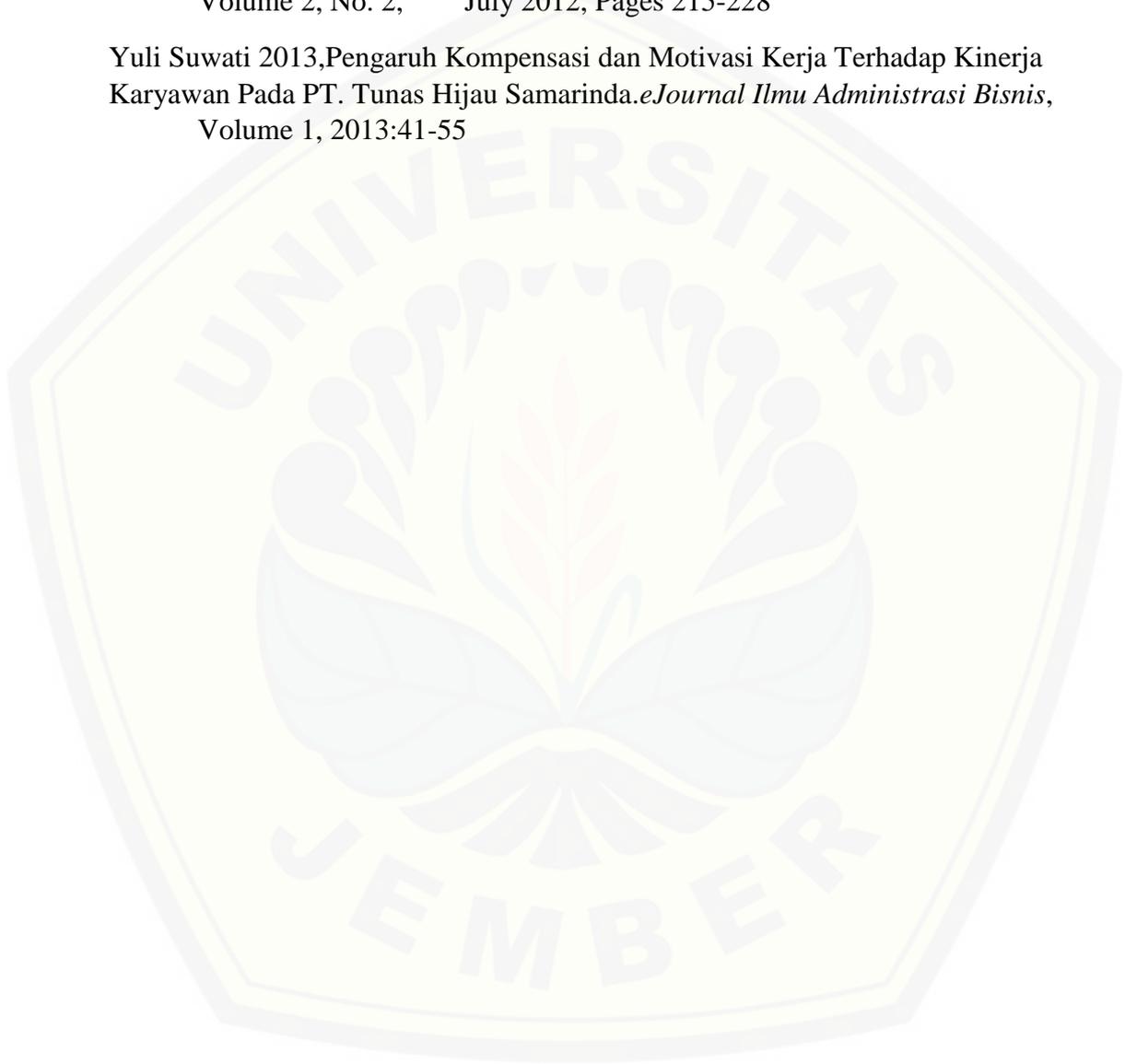
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda
- Aditya Febrianto et al 2016, Pengaruh insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja di CV. Duta Karya Semarang.*Journal Of Management*, Volume 2, No 2, Maret 2016
- Ahyari, Agus 2000, *Manajemen Produksi system*, Yogyakarta: BPFEUGM
- Alex S. Nitisemito 2002, *Manajemen Personalia Edisi Revisi*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anak Agung et al 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.*Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, Agustus 2012
- Arikunto S 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Bangun, Wilson 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- David Stephen P. Robbins 2000, *Human Resources Management Concept and Practices*, Jakarta: PT Preenhalindo
- Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta
- Handoko T. Hani 2001 , *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- P. Siagian 2002, *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Agung
- P. Siagian 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta

Sutrisno Edy 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

Windy Aprilia Et al 2012, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, Volume 2, No. 2, July 2012, Pages 215-228

Yuli Suwati 2013, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, 2013:41-55



**Lampiran 1.****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA,  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM  
JEMBER.**

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara

Karyawan/Karyawati PT. Telkom Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Jember.”

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Indra Koerniawan  
NIM. 130810201080

**IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN**

1. No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
2. Usia : ..... tahun
3. Jenis Kelamin : ..... (L/P)
4. Pendidikan :
  - a. SLTP
  - b. SLTA
  - c. Diploma
  - d. Strata
5. Lama Bekerja : ..... bulan/tahun

**PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER**

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi **tanda centang** (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- a. SANGAT SETUJU = SS
- b. SETUJU = S
- c. CUKUP SETUJU = CS
- d. TIDAK SETUJU = TS
- e. SANGAT TIDAK SETUJU = ST

**Pemberian Insentif (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menerima pemberian insentif atas kinerja saya.					
2.	Sistem insentif yang diterapkan memperhatikan senioritas.					
3.	Sistem insentif yang diberikan sudah layak dan adil untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					

**Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)****Fisik**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa penerangan di tempat kerja sesuai dengan operasional perusahaan.					
2.	Saya merasa penataan ruangan sesuai dengan standar kerja.					
3.	Saya merasa suhu udara di tempat kerja sesuai dengan operasional perusahaan.					
4.	Saya merasa kondisi keamanan sesuai dengan standar kerja.					
5.	Saya merasa suara bising sangat mengganggu dalam hal pekerjaan.					

**Non Fisik**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa kebersamaan di perusahaan dapat menyelesaikan permasalahan kerja.					
2.	Saya merasa hubungan antar rekan kerja di perusahaan membuat kinerja saya baik.					
3.	Saya merasa sikap saya di perusahaan mempengaruhi pekerjaan, individu, dan peristiwa.					
4.	Saya merasa sifat saya di perusahaan berhubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan kerja.					
5.	Saya merasa Emosional dapat mempengaruhi pekerjaan di perusahaan.					

**Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa kedisiplinan tidak mempengaruhi kinerja.					
2.	Saya merasa moral kerja tidak mempengaruhi kinerja.					
3.	Saya merasa absensi tidak mempengaruhi kinerja.					

**Kinerja (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa kuantitas pekerjaan sesuai dengan target.					
2.	Saya memiliki kualitas dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Saya memiliki keandalan dalam melakukan pekerjaan					
4.	Saya merasa memiliki kehadiran yang cukup di perusahaan.					

**Lampiran 2. Data Jawaban Responden**

No	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>	X <sub>2.8</sub>	X <sub>2.9</sub>	X <sub>2.10</sub>	X <sub>2.</sub>	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3</sub>	Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.4</sub>	Y <sub>1</sub>
1	4	5	5	14	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	38	4	4	4	12	4	4	4	4	16
2	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	12	4	4	4	4	16
3	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37	4	3	4	11	4	3	4	4	15
4	3	4	5	12	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	43	4	4	5	13	4	5	5	5	19
5	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	3	4	11	4	3	4	4	15
6	5	5	5	15	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	4	4	5	13	4	4	5	4	17
7	3	5	4	12	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	37	3	4	5	12	3	4	5	4	16
8	4	4	4	12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	15	5	5	5	4	19
9	4	4	5	13	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	30	3	3	3	9	3	3	3	3	12
10	4	5	4	13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	15	5	5	5	4	19
11	4	5	5	14	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	15	5	5	5	4	19
12	4	5	4	13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	15	5	5	5	4	19

13	4	5	5	14	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	15	5	5	5	4	19
14	4	4	5	13	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	40	5	5	5	15	5	5	5	2	17
15	4	4	4	12	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	41	5	5	5	15	5	5	5	4	19
16	4	4	4	12	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	43	5	4	5	14	5	4	5	2	16
17	4	4	4	12	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	37	3	4	3	10	3	4	3	4	14
18	3	4	4	11	4	4	5	5	3	3	3	5	4	3	39	3	5	3	11	3	5	3	5	16
19	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	12	4	4	4	3	15
20	5	5	4	14	4	4	3	5	3	3	3	5	4	4	38	4	5	4	13	4	5	4	2	15
21	3	4	5	12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	12	4	4	4	2	14
22	5	4	5	14	3	3	4	5	2	2	4	4	4	4	35	4	4	4	12	4	4	4	4	16
23	5	5	4	14	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	4	5	4	13	4	5	4	5	18
24	5	4	5	14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	12	4	4	4	4	16
25	4	5	4	13	2	4	2	5	4	4	4	5	4	4	38	4	5	4	13	4	5	4	4	17

26	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	5	4	13	4	5	4	4	17
27	4	4	4	12	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	12	4	4	4	4	16
28	4	4	4	12	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	39	4	4	4	12	4	4	4	4	16
29	5	5	4	14	2	4	3	4	4	4	4	5	3	5	38	5	5	5	15	5	5	5	4	19
30	5	4	4	13	4	4	2	5	4	4	4	5	3	4	39	4	5	4	13	4	5	4	4	17
31	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47	4	5	5	14	4	5	5	5	19
32	4	4	5	13	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	40	4	5	4	13	4	5	4	3	16
33	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	4	5	5	14	4	5	5	5	19
34	4	4	3	11	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	2	3	3	8	2	3	3	5	13
35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	15	5	5	5	5	20
36	3	3	4	10	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	30	4	2	2	8	4	2	2	5	13
37	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	12	4	4	4	2	14
38	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	4	4	4	12	4	4	4	3	15

39	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	12	4	4	4	2	14
40	3	3	4	10	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32	3	3	3	9	3	3	3	3	12
41	5	4	4	13	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4	5	5	14	4	5	4	4	17
42	5	5	4	14	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4	5	5	14	4	5	5	4	18
43	5	5	5	15	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	39	4	4	3	11	4	5	5	5	19
44	5	5	5	15	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41	4	2	4	10	4	4	3	4	15
45	4	4	4	12	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37	4	4	3	11	4	2	4	4	14
46	4	4	4	12	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36	3	3	3	9	4	4	3	3	14
47	3	3	4	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	5	4	13	3	3	3	3	12
48	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	4	4	3	11	4	5	4	4	17
49	3	3	3	9	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	3	3	10	4	4	3	4	15
50	3	3	3	9	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35	3	3	3	9	4	3	3	4	14
51	3	3	3	9	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	35	4	3	4	11	3	3	3	4	13

52	4	4	5	13	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	4	4	4	12	4	3	4	4	15
53	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	13	4	4	4	4	16
54	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	12	5	4	4	4	17
55	4	4	5	13	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	2	2	3	7	4	4	4	4	16
56	2	4	3	9	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	32	4	3	3	10	2	2	3	4	11
57	4	4	4	12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	5	4	4	13	4	3	3	4	14
58	5	5	5	15	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	46	4	5	4	13	5	4	4	5	18
59	5	4	5	14	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	47	4	3	3	10	4	5	4	5	18
60	3	4	4	11	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36	4	3	3	10	4	3	3	4	14
61	3	4	4	11	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35	4	4	4	12	4	3	3	4	14
62	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	12	4	4	4	4	16
63	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	3	4	11	4	4	4	4	16
64	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	4	4	4	12	4	3	4	4	15

65	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	2	10	4	4	4	4	16
66	2	4	4	10	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	32	4	4	4	12	4	4	2	4	14	
67	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	36	4	5	5	14	4	4	4	4	16	
68	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	45	4	4	4	12	4	5	5	5	19	
69	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	4	4	4	12	4	4	4	4	16	
70	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	4	4	3	11	4	4	4	4	16	
71	4	4	4	12	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	37	4	3	3	10	4	4	3	4	15	
72	4	4	4	12	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	36	3	4	3	10	4	3	3	4	14	
73	4	3	4	11	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	33	4	3	4	11	3	4	3	3	13	
74	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40	2	3	3	8	4	3	4	4	15	
75	3	2	4	9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	2	4	4	10	2	3	3	3	11	
76	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	34	5	3	5	13	2	4	4	4	14	
77	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	47	4	3	4	11	5	3	5	5	18	

78	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	39	3	2	2	7	4	3	4	4	15
79	3	3	4	10	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	26	4	2	4	10	3	2	2	3	10
80	2	4	4	10	2	4	4	3	3	3	2	3	5	2	31	3	4	3	10	4	2	4	4	14
81	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	13	4	4	4	4	16
82	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	5	11	4	4	4	4	16
83	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	5	12	4	4	4	4	16
84	4	4	5	13	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45	5	4	5	14	4	4	4	5	17
85	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45	4	3	5	12	4	5	4	4	17
86	5	4	4	13	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	5	3	4	12	4	5	4	4	17
87	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42	4	3	3	10	4	4	4	4	16
88	4	5	5	14	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44	4	3	4	11	5	4	4	5	18
89	3	5	4	12	3	5	4	4	4	5	3	3	5	3	39	4	4	4	12	5	3	4	4	16
90	3	5	4	12	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	35	5	4	3	12	5	3	4	4	16

91	4	4	4	12	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4	4	3	11	4	4	4	4	16
92	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	5	5	4	14	4	4	4	4	16
93	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	11	4	4	4	4	16
94	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	12	4	4	4	4	16
95	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	13	4	4	4	4	16
96	3	4	4	11	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	41	4	4	3	11	4	3	3	3	13



**Lampiran 3. Deskriptif Variabel****X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	5	5.2	5.2	5.2
	2	4	4.2	4.2	9.4
	3	16	16.7	16.7	26.0
	4	51	53.1	53.1	79.2
	5	20	20.8	20.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	8	8.3	8.3	10.4
	4	58	60.4	60.4	70.8
	5	28	29.2	29.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	6	6.2	6.2	7.3
	4	64	66.7	66.7	74.0
	5	25	26.0	26.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8.3	8.3	8.3
	3	20	20.8	20.8	29.2
	4	55	57.3	57.3	86.5
	5	13	13.5	13.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	20	20.8	20.8	25.0
	4	61	63.5	63.5	88.5
	5	11	11.5	11.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	13	13.5	13.5	17.7
	4	66	68.8	68.8	86.5
	5	13	13.5	13.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	10	10.4	10.4	12.5
	4	57	59.4	59.4	71.9
	5	27	28.1	28.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.2	6.2	6.2
	4	54	56.2	56.2	62.5
	5	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	18	18.8	18.8	20.8
	4	60	62.5	62.5	83.3
	5	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	20	20.8	20.8	25.0
	4	53	55.2	55.2	80.2
	5	19	19.8	19.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X28**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	11	11.5	11.5	15.6
	4	58	60.4	60.4	76.0
	5	23	24.0	24.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X29**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	7	7.3	7.3	9.4
	3	28	29.2	29.2	38.5
	4	38	39.6	39.6	78.1
	5	21	21.9	21.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X210**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.2	5.2	5.2
	3	16	16.7	16.7	21.9
	4	55	57.3	57.3	79.2
	5	20	20.8	20.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	2	2.1	2.1	3.1
	3	25	26.0	26.0	29.2
	4	46	47.9	47.9	77.1
	5	22	22.9	22.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X32**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	3	3.1	3.1	5.2
	3	30	31.2	31.2	36.5
	4	45	46.9	46.9	83.3
	5	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**X33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.1	3.1	3.1
	2	8	8.3	8.3	11.5
	3	24	25.0	25.0	36.5
	4	45	46.9	46.9	83.3
	5	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	9	9.4	9.4	13.5
	4	67	69.8	69.8	83.3
	5	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.2	5.2	5.2
	3	21	21.9	21.9	27.1
	4	44	45.8	45.8	72.9
	5	26	27.1	27.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.1	3.1	3.1
	3	20	20.8	20.8	24.0
	4	51	53.1	53.1	77.1
	5	22	22.9	22.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	7.3	7.3	7.3
	3	10	10.4	10.4	17.7
	4	65	67.7	67.7	85.4
	5	14	14.6	14.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Validitas

Pemberian Insentif (X<sub>1</sub>)

## Correlations

		X11	X12	X13	X1
X11	Pearson Correlation	1	.510**	.472**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96
X12	Pearson Correlation	.510**	1	.517**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96
X13	Pearson Correlation	.472**	.517**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
X1	Pearson Correlation	.833**	.824**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

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



X26	Pearson Correlation	.392*	.203*	.022	.247*	.310*	1	.250*	.277*	.302*	.133	.016	.235*	.437*
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.829	.015	.002		.014	.006	.003	.198	.876	.021	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X27	Pearson Correlation	.410*	.635*	.397*	.542*	.543*	.250*	1	.556*	.534*	.361*	.177	.561*	.772*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.014		.000	.000	.000	.084	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X28	Pearson Correlation	.377*	.548*	.416*	.510*	.944*	.277*	.556*	1	.578*	.280*	.110	.469*	.767*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000		.000	.006	.288	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X29	Pearson Correlation	.413*	.439*	.248*	.437*	.620*	.302*	.534*	.578*	1	.532*	.050	.793*	.764*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.626	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X210	Pearson Correlation	.273*	.307*	.161	.621*	.341*	.133	.361*	.280*	.532*	1	.167	.657*	.619*
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.117	.000	.001	.198	.000	.006	.000		.105	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X211	Pearson Correlation	-.009	.116	.052	.151	.038	.016	.177	.110	.050	.167	1	.098	.293*
	Sig. (2-tailed)	.932	.259	.613	.141	.711	.876	.084	.288	.626	.105		.340	.004

	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X21	Pearson	.355*	.450*	.231*	.605*	.513*	.235*	.561*	.469*	.793*	.657*	.098	.768*
2	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.000	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.340	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2	Pearson	.624*	.700*	.520*	.736*	.770*	.437*	.772*	.767*	.764*	.619*	.293*	.768*
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

## Correlations

		X31	X32	X33	X34	X3
X31	Pearson Correlation	1	.390**	.484**	.155	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.131	.000
	N	96	96	96	96	96
X32	Pearson Correlation	.390**	1	.478**	.114	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.269	.000
	N	96	96	96	96	96
X33	Pearson Correlation	.484**	.478**	1	.198	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.053	.000
	N	96	96	96	96	96
X34	Pearson Correlation	.155	.114	.198	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.131	.269	.053		.000
	N	96	96	96	96	96
X3	Pearson Correlation	.712**	.743**	.786**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

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

## Kepuasan Kerja (Y)

## Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.360**	.548**	.087	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.399	.000
	N	96	96	96	96	96
Y12	Pearson Correlation	.360**	1	.593**	.115	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.264	.000
	N	96	96	96	96	96
Y13	Pearson Correlation	.548**	.593**	1	.149	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.148	.000
	N	96	96	96	96	96
Y14	Pearson Correlation	.087	.115	.149	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.399	.264	.148		.000
	N	96	96	96	96	96
Y1	Pearson Correlation	.692**	.776**	.825**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

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

**Lampiran 5. Uji Reliabilitas**Pemberian Insentif ( $X_1$ )**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	3

Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	12

Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	4

Kinerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	4

**Lampiran 6. Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90420945
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.467
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981

a. Test distribution is Normal.

**Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.850	.917		2.017	.047		
	X1	.311	.073	.248	4.279	.000	.626	1.597
	X2	.202	.023	.551	8.755	.000	.530	1.886
	X3	.276	.050	.285	5.465	.000	.770	1.298

a. Dependent Variable: Y1

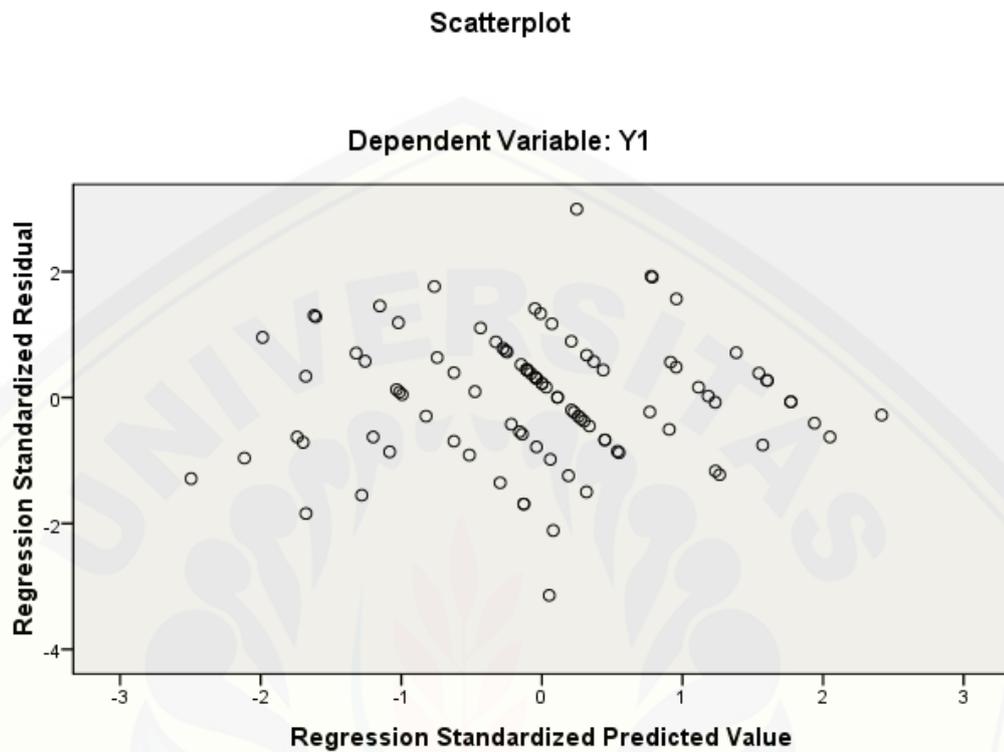
**Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik**

## Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.626	1.597
X2	.530	1.886
X3	.770	1.298

a. Dependent Variable: Y1

Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas



**Lampiran 10. Uji Hipotesis**

## Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.850	.917		2.017	.047
	X1	.311	.073	.248	4.279	.000
	X2	.202	.023	.551	8.755	.000
	X3	.276	.050	.285	5.465	.000

a. Dependent Variable: Y1

## Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.162	3	108.054	127.987	.000 <sup>a</sup>
	Residual	77.671	92	.844		
	Total	401.833	95			

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

b. Dependent Variable: Y1