



**PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA PHINASTIKA
MUSTIKA (MPM) MOTOR BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF MOTIVATION, PROVISION OF INCENTIVES AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT MITRA
PHINASTIKA MUSTIKA (MPM) MOTOR BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh:

DINDA AMALIA SAFITRI

NIM. 190810201226

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2024



**PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA PHINASTIKA
MUSTIKA (MPM) MOTOR BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF MOTIVATION, PROVISION OF INCENTIVES AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT MITRA
PHINASTIKA MUSTIKA (MPM) MOTOR BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh:

DINDA AMALIA SAFITRI

NIM. 190810201226

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2024

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dinda Amalia Safitri
Nim : 190810201226
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pemberian Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar – benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri, kecuali apabila ada pengutipan substansi tertentu disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplak orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember,
Yang Menyatakan

Dinda Amalia Safitri
NIM. 190810201226

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pemberian Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Dinda Amalia Safitri

NIM : 190810201226

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Sudarsih, M.Si

Dr. Nurhayati, M.M.

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA

NIP. 1969001142005011002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN INSENTIF, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA
PHINASTIKA MUSTIKA (MPM) MOTOR BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dinda Amalia Safitri

NIM : 190810201226

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

()

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua Penguji : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. : (.....)

NIP.

Sekretaris Penguji : Khanifatul Khusna, S.Sos., M.PSDM. : (.....)

NIP.

Mengetahui Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember,

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., CRA.,CMA

NIP. 19661020199002001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan rasa syukur dan bangga, skripsi ini telah terselesaikan atas bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kehendak-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
2. Skripsi ini saya persembahkan kepada cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Imam Haidori dan Pintu, Surgaku Ibunda Sunarsih. Mereka yang sudah memberikan semangat tiada henti serta mendoakan sampai titik dimana penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancer.
3. Penulis juga persembahkan kepada cinta kasih kedua kakakku, Hana Kurnia Pertiwi. Terimakasih telah memberikan dukungan dan doa yang tulus sampai penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan lancer.
4. Tak kalah penting penulis persembahkan kepada Ahmad Ferika Muslih. Terimakasih sudah berkontribusi banyak dalam karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi. Terimakasih telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal menemani.
5. Dan untuk teman – teman yang selalu peduli terhadap tugas akhir saya, yang selalu memberikan semangat yang tiada henti dan memberikan kegembiraan saat bersama.

MOTTO

“Meskipun dalam hati banyak ketakutan, tetapi jangan takut untuk mencoba agar pekerjaan tidak tertunda”

(my self)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(QS Ar-Ruum: 60)

"Fearless is getting back up and fighting for what you want over and over again...even though every time you've tried before you've lost"

(Taylor Swift)



RINGKASAN

Pengaruh Motivasi, Pemberian Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi;
Dinda Amalia Safitri; 190810201226; 2023; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari faktor kinerja karyawan serta pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Semakin baik kualitas yang dimiliki karyawan maka tujuan perusahaan itu akan mudah tercapai. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, pemberian insentif dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi.

Rancangan penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi yang berjumlah 35 orang dan menggunakan sampel total. Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif dan metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi, pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi.

SUMMARY

The Effect Of Motivation, Provision Of Incentives and Work Environment On Employee Performance Of PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi; Dinda Amalia Safitri; 190810201226; 2023; Department of Management, Faculty of Economics and Business, Jember University.

Human resources have a very important role in the success or failure of a company. This can be seen from employee performance factors and human resource management itself. The better the quality of employees, the easier it will be to achieve company goals. There are several factors that can influence employee performance, namely motivation, incentives and work environment. The purpose of this research is to determine the influence of motivation, incentives and work environment on employee performance at PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi.

The research design used is explanatory research. The population in this study were all permanent employees of PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi, totaling 35 people and used a total sample. The type of data in this research is quantitative data and the method used is the multiple linear regression method.

The research results show that there is a positive influence between motivation, incentives and the work environment on the performance of PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi employees.

PRAKATA

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pemberian Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan terbatasnya kemampuan yang dimiliki penulis, dan dalam penyusunannya ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

- a. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas jember.
- b. Dr. Elok Sri Utama, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dr. Sumani, SE., M.Si., CRA. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Kedua dosen pembimbing saya Dra. Sudarsih, M.Si dan Dr. Nurhayati, M.M. yang selalu membimbing saya dengan penuh kesabaran serta selalu memberikan motivasi agar tugas akhir cepat terselesaikan.
- e. Pimpinan dan karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi, yang telah memberikan ilmu serta waktu untuk saya dalam pelaksanaan tugas akhir.
- f. Bapak dan Ibu serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- g. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang yang sangat luar biasa tiada henti kepada saya.

- h. Kakaku tersayang, Hana Kurnia P yang selalu peduli dengan adiknya selama penyelesaian tugas akhir.
- i. Sahabat – sahabatku yang ikut serta berkontribusi dalam segala hal terutama Disma Sukmawati dan Hernawati.
- j. Teman seperjuangan Diah Rahma yang sangat membantu saya di titik akhir penyelesaian skripsi.
- k. Ahmad Ferika yang selalu mendengarkan segala cerita saya dalam bentuk apapun, terimakasih.
- l. Terakhir, untuk keluarga saya yang selalu mendokan serta memberikan dukungan kepada saya.

Akhir kata saya berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya.

Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang.....	3
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Motivasi.....	8
2.1.2 Pemberian Insentif.....	12
2.1.3 Lingkungan Kerja	14
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Konseptual.....	21

2.4 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel.....	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel.....	24
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.3.1 Jenis Data.....	25
3.3.2 Sumber Data.....	25
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.5 Identifikasi Variabel.....	26
3.6 Devinisi Operasional Variabel.....	26
3.7 Skala Pengukuran Data.....	29
3.8 Metode Analisis Data.....	30
3.8.1 Uji Instrumen.....	30
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t).....	33
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
5.1 Gambaran Umum Penelitian.....	36
5.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
5.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	36
5.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	36
5.2 Deskripsi Statistik Data.....	39
5.2.1 Karakteristik Responden.....	39
5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
5.3 Hasil Analisis Data.....	46

5.3.1 Uji Instrumen.....	46
5.3.2 Uji Normalitas Data.....	48
5.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
5.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	50
5.3.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	51
5.4 Pembahasan atas Hasil Penelitian.....	52
5.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
5.4.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
5.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden.....	40
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi (X_1).....	41
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Variabel Pemberian Insentif (X_2).....	42
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	44
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja (Y).....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	64
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	69
Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	70
Lampiran 4. Uji Validitas.....	77
Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....	79
Lampiran 6. Uji Normalitas Data.....	81
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Lampiran 8. Uji Multikolinieritas.....	83
Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas.....	84
Lampiran 10. R tabel.....	85
Lampiran 11. t tabel.....	86

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era global yang kompetitif ini semua unit usaha dituntut untuk bersaing dalam hal kemajuan antar perusahaan satu dengan perusahaan yang lain. Peran sumber daya sangat penting dalam hal penentuan kemajuan serta kesuksesan suatu perusahaan (Hariandja, 2012:32). Menurut Hasibuan (2017:14) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kesuksesan suatu perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusianya, dalam hal ini yaitu karyawan perusahaan. Karyawan dapat menyalurkan tenaga maupun pikirannya untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia di suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan serta hanya dengan sumber daya manusia yang mempunyai tingkat profesionalitas yang tinggi suatu perusahaan akan mencapai tujuan yang baik pula (Simamora, 2015:24). Karena itu diperlukan suatu proses rekrutmen yang baik untuk menghasilkan karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hasil dari manajemen sumber daya manusia yang baik yaitu kinerja karyawan yang baik pula.

Motivasi menurut Robbins and Judge (2013:87) yaitu kemauan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut guna memenuhi suatu kebutuhan personal. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu rancangan yang menggambarkan dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk menggerakkan perilaku. Motivasi yang tinggi untuk bekerja sesuai peraturan yang berlaku pada diri karyawan, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Pada penelitian terdahulu Kasenda (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kineja Karyawan juga menyatakan bahwa Pengaruh Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pemberian insentif juga berperan penting untuk menciptakan kinerja yang baik pada karyawan perusahaan. Menurut Nasution (2015:66) Insentif merupakan uang diluar gaji yang diterima oleh karyawan. Pemberian insentif juga dapat diartikan sebagai penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Yuniarsih dan Suwatno, 2011:131). Semakin baik pemberian insentif yang dilakukan pemimpin perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula. Hal ini dikarenakan karyawan akan merasa hasil kerja yang dilakukan karyawan dihargai oleh pihak perusahaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Koerniawan (2019) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja merupakan semua alat perkakas serta bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya pada saat karyawan bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, alat kerja, pencahayaan, serta hubungan antar orang-orang yang berada dalam perusahaan. Karyawan cenderung akan menghasilkan kinerja yang baik apabila karyawan tersebut berada dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan suasana atau lingkungan kerja yang mereka harapkan. Pada penelitian terdahulu menurut Nainggolan (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) didirikan pada tahun 1987 dan menjadi perusahaan berbadan hukum (perseroan terbatas) di tahun 1988. Berawal dari usaha distribusi sepeda motor, MPM telah melakukan ekspansi ke berbagai bidang terkait, termasuk penjualan ritel sepeda motor dan suku cadang konsumen. Pada tahun 2010, MPM menjalankan transformasi strategis usaha, mengalihkan fokus operasional dari usaha berbasis agen menjadi usaha berbasis prinsipal agar dapat

lebih menjaga pertumbuhan MPM, melalui PT. Mitra Pinasthika Mulia (MPM Mulia). Transformasi tersebut berujung pada rekapitalisasi Perseroan di tahun 2011 dan pelaksanaan beberapa inisiatif penting untuk mengembangkan dan memperkuat usaha MPM, termasuk akuisisi perusahaan rental mobil, PT Mitra Pinasthika Mustika Rent (MPMRent) dan perusahaan pembiayaan kendaraan bermotor, PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance (MPM Finance) di bulan Januari 2012. PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance (MPM Finance) pada 3 April 2018 resmi membuka jaringan ke-88 yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso No. 53, Klatak, Kalipuro, Banyuwangi. Pendirian ini telah mengantongi lisensi dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada 12 Maret 2018. Kegiatan operasional kantor diresmikan secara simbolis oleh CEO MPM Finance Johnny Kandano serta disaksikan oleh karyawan dan mitra bisnis.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Yuki selaku HRD bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi. Berdasarkan hasil prasurvei dapat diketahui bahwa pada aspek motivasi kerja terdapat beberapa karyawan yang dinilai kurang memiliki semangat dalam bekerja dikarenakan motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan kepada sebagian karyawan sedikit kurang baik. Perusahaan tersebut bergerak dibidang pemasaran yang mengharuskan setiap karyawan terutama sales dapat memenuhi target penjualan setiap bulannya, beberapa karyawan mengemukakan bahwa perusahaan jarang memberikan penghargaan atas pencapaian target yang telah diupayakan para karyawan. Selain itu juga beberapa karyawan merasa kurang termotivasi karena kurangnya supervise dari pimpinan. Pimpinan jarang memberikan pengarahannya kinerja kepada karyawan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu juga dikeluhkan kurangnya pengakuan atau penghargaan (*recognition*) yaitu saat karyawan mendapat *shift* tambahan, mereka tidak mendapatkan uang jaga atau uang lembur. Berdasarkan hasil prasurvei juga dapat diketahui bahwa pihak perusahaan tidak tepat waktu dalam memberikan insentif kepada karyawannya, beberapa karyawan mengeluhkan insentif sering terlambat dan jumlahnya tidak sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan para karyawan. Contoh lain yaitu

pada saat karyawan telah mematuhi segala peraturan yang ada, selalu berusaha disiplin dalam bekerja dan mencapai target yang telah ditetapkan namun pemberian insentif cenderung terlambat diterima oleh karyawan. Keterlambatan penerimaan hadiah oleh karyawan bisa mencapai kurang lebih 1 bulan setelah penilaian kerja dilakukan di setiap bulannya. Fenomena pada aspek terakhir yaitu lingkungan kerja, dimana hubungan antara pimpinan dan karyawan dirasa kurang baik, hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi langsung pimpinan kepada karyawan. Pimpinan hanya memberikan tuntutan pekerjaan melalui pesan singkat pada grup whatsapp tanpa turun langsung berdampingan dengan para karyawan. Selain itu juga terdapat karyawan yang kurang bekerjasama dengan tim dan sering kali terjadi komunikasi yang kurang baik. Hal lain berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, beberapa karyawan merasa tata letak tempat kerja kurang memadai yaitu tempat kerja antara bagian administrasi dengan sales berada dalam satu ruangan dan bersebelahan dengan bengkel sepeda motor yang terkadang suara bising terdengar sampai kedalam.

Berdasarkan uraian secara teoritis maupun kejadian secara empiris di atas, maka penelitian ini berjudul **Pengaruh Motivasi, Pemberian Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi.**

1.2 Rumusan Masalah

Kesuksesan suatu perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusianya, dalam hal ini yaitu karyawan perusahaan. Karyawan dapat menyalurkan tenaga maupun pikirannya untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia di suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan serta hanya dengan sumber daya manusia yang mempunyai tingkat profesionalitas yang tinggi suatu perusahaan akan mencapai tujuan yang baik pula. Kinerja karyawan yang baik diperlukan beberapa faktor dari dalam organisasi seperti motivasi, pemberian insentif dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini terdapat beberapa fenomena yaitu pada aspek motivasi karyawan masih cenderung kurang termotivasi pada saat

bekerja, terdapat karyawan yang masih terlambat saat bekerja, kurangnya sikap inisiatif saat menghadapi suatu masalah. Aspek pemberian insentif yaitu keterlambatan pemberian *reward* atau hadiah pada saat karyawan telah bekerja sebaik mungkin sesuai aturan perusahaan. Kemudian pada aspek lingkungan kerja fisik yaitu tata letak tempat kerja kurang memadai dan AC yang rusak serta masalah lingkungan kerja non fisik yaitu terdapat karyawan yang kurang bekerjasama dengan tim dan sering kali terjadi komunikasi yang kurang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang ada maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi?
- b. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan perusahaan tersebut dalam menilai kinerja melalui motivasi, pemberian insentif, dan lingkungan kerja.

b. Bagi Akademisi

Sebagai tambahan pengetahuan dibidang manajemen dan dibidang sumber daya manusia pada umumnya, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai peembangan penelitian lebih lanjut.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Motivasi

Menurut Samsudin (2015:281), “Motivasi adalah proses yang mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja sehingga mereka ingin melakukan sesuatu yang ditentukan”. Menurut Sunyoto (2015: 4), “motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong seorang individu untuk mau melakukan kegiatan tertentu yang mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Sedangkan menurut Robbins and Judge (2013:87) “motivasi yaitu kemauan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut guna memenuhi suatu kebutuhan personal”.

Motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan yang bermaksud untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau bertindak sesuai tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi pada diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk membimbing dan menggerakkan seseorang melakukan sesuatu sesuai keinginan untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi setiap individu untuk melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda, jadi itulah salah satu masalah yang seharusnya dihadapi manajemen karena rendahnya pemberian motivasi akan berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017;146) adapun tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Menjaga stabilitas karyawan perusahaan
4. Meningkatkan disiplin karyawan

5. Optimalkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana kerja yang baik dan hubungan yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan tanggung jawab karyawan untuk pekerjaan mereka
10. Penggunaan alat dan bahan baku yang lebih efisien

Menurut Sutrisno (2014:117), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu faktor intern dan faktor ektern yaitu sebagai berikut.

1. Faktor intern, terdiri dari :

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - 2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
 - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak otonomi
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor ekstern, terdiri dari;

- a) Kondisi lingkungan kerja Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang - orang yang ada di tempat tersebut.
- b) Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.
- c) Supervisi yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan

penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

- d) Adanya jaminan pekerjaan setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e) Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya”.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:233) antara lain yaitu :

1. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjukpetunjuk

yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

2. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

3. Keberhasilan (*achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

2.1.2 Pemberian Insentif

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Menurut Hariandja (2012:73) mengemukakan bahwa insentif yaitu bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dan dikaitkan langsung atas kinerja serta pembagian keuntungan bagi karyawan atas peningkatan produktivitas kerja karyawan. Insentif biasanya dilakukan sebagai strategi guna meningkatkan produktivitas serta efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku karyawan yang memiliki kecenderungan untuk bekerja seadanya atau kurang optimal. Berdasarkan pendapat diatas, insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan sebagai balas jasa atau dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan merasa puas atas balas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan.

Tujuan utama dari pemberian insentif untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik lagi dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Menurut Rivai (2012:203) mengemukakan “Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan

kualaitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Tujuan pemberian insentif menurut Schuler (2011:132) antara lain sebagai berikut:

1. Mencapai sasaran strategis, yakni perusahaan yang memakai sistem insentif sebagai salah satu bentuk balas jasa yang ditawarkan kepada karyawan untuk memunculkan sikap inisiatif strategis dalam diri karyawan.
2. Menegakkan norma-norma perusahaan, yakni perusahaan memakai insentif guna menetapkan norma-norma yang berhubungan dengan pemberian nilai yang bermacam-macam terhadap tugas yang dilimpahkan kepada karyawan.
3. Memotivasi kinerja, yakni pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya.
4. Menyadari kontribusi perbedaan, dengan adanya insentif maka akan diketahui karyawan yang mempunyai kontribusi yang tinggi, rata-rata serta rendah terhadap perusahaan.

Pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun tim, menurut Batjo dan Shaleh (2018:93) terdapat jenis – jenis insentif antara lain :

1. Insentif individu.

Insentif individu diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja dan produktivitas personalnya. Kelebihan insentif ini adalah sebagai tambahan pendapatan karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berkinerja baik.

2. Insentif tim.

Insentif tim diberikan oleh perusahaan kepada tim yang mencapai target yang ditentukan. Kelebihan insentif ini adalah akan memotivasi karyawan untuk bekerjasama dalam tim.

Menurut Siagian (2012:269) terdapat beberapa indikator pemberian insentif sebagai berikut:

1. Pencapaian target kerja, yaitu sistem insentif dengan cara ini langsung menghubungkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. Besar tidaknya insentif bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diaplikasikan jika kinerja diukur secara kuantitatif, memang bisa dikatakan bahwa dengan cara ini bisa memotivasi karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif.
2. Lama Bekerja, yaitu besarnya insentif ditetapkan berdasarkan lamanya karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Cara menghitungnya dapat memakai parameter per jam, per hari, per minggu, maupun per bulan. Apabila ada kesulitan dalam penerapannya, pemberian insentif berdasarkan atas kinerja karyawan.
3. Ketepatan waktu, yaitu pemberian insentif yang dilakukan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh aturan dalam perusahaan. Pemberian insentif normalnya diberikan bersamaan dengan gaji pada bulan tersebut.
4. Keadilan, pada pemberian insentif bukanlah sama rata tanpa pandang bulu, namun harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output), semakin tinggi pengorbanan karyawan maka semakin tinggi pula insentif yang didapatkan. Sehingga oleh karenanya yang harus dinilai yaitu pengorbanan yang dibutuhkan oleh suatu jabatan. Hasil kerja dari suatu jabatan ditunjukkan dengan spesifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang yang berada dalam jabatan tersebut. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, yang didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh karyawan penerima insentif tersebut.
5. Kelayakan, pada pemberian insentif haruslah diperhatikan pula mengenai kelayakannya. Layaknya suatu insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang ditemui karyawan di lingkungan kerja, cara kerja suatu

perusahaan, dan modalitas kerja baik sebagai individu maupun kelompok dalam lingkungan perusahaan. Ketika lingkungan kerja di perusahaan menyenangkan dan karyawannya puas, kinerja meningkat dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merasa nyaman dan aman ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif. Jika karyawan menyukai lingkungan tempat mereka bekerja, maka karyawan tersebut merasa betah dan bekerja secara maksimal. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerjanya atau tidak menemukan kenyamanan, hal ini akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Sutrisno (2017:118), lingkungan kerja adalah instalasi dan infrastruktur kerja yang lengkap, yang mencakup disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting dalam pelaksanaan aktivitas kerja oleh karyawan. Dengan menitikberatkan pada lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi kerja, akan mempengaruhi semangat atau antusiasme karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang aman dan nyaman untuk bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung adalah lingkungan dimana karyawan akan merasa senang dalam bekerja, karyawan akan betah, dan akan bekerja secara optimal. Jika lingkungan kerja di suatu perusahaan menyenangkan dan memuaskan karyawan, maka cenderung meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut sedarmayanti (2017:119), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan yang melalui perantara. Lingkungan yang bersentuhan langsung dengan karyawan (seperti tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan lingkungan yang berinteraksi melalui

perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak sedap, kombinasi warna dan lainnya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang timbul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Sedarmayanti (2017:119) mengatakan bahwa ada empat indikator dalam lingkungan kerja, antara lain penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja. Indikator-indikator tersebut akan dijelaskan di bawah ini :

1. Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat bermanfaat bagi karyawan agar pekerjaan tetap aman dan lancar. Oleh karena itu, diperlukan penerangan atau cahaya yang sesuai dengan kecerahannya tetapi tidak silau. Cahaya yang tidak cukup membuat pandangan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak terjadi kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan efisiensi kerja yang lebih rendah, sehingga sulit untuk mencapai tujuan bisnis.

2. Suhu udara

Keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun daya adaptasi memiliki batas, yaitu tubuh manusia masih dapat beradaptasi dengan suhu luar jika suhu luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin. Menurut hasil penelitian, tingkat suhu yang berbeda akan memberikan efek yang berbeda. Situasi ini tidak berlaku untuk semua karyawan karena kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda tergantung pada wilayah tempat tinggal karyawan.

3. Warna ruangan

Manajemen warna di tempat kerja harus dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Padahal, skema warna tidak bisa dilepaskan dari penataan

dekorasinya. Ini karena warna memiliki dampak besar pada emosi. Sifat dan pengaruh warna terkadang memancing perasaan senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan.

4. Tata letak Ruang kerja

Tata letak ruang kerja harus memenuhi kebutuhan dari karyawannya. Hal yang perlu diperhatikan dalam penentuan tata letak ruangan yaitu penempatan posisi karyawan dalam kantor sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017:119) yaitu sebagai berikut :

1. Kebersamaan

Rasa kekeluargaan yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan dan antar sesama karyawan.

2. Hubungan antara rekan kerja

Interaksi yang terjadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

3. Hubungan dengan pimpinan

Interaksi yang terjadi antara karyawan dengan pimpinannya

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:73) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:134) kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan pada saat melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyaawan perusahaan karena telah melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan Fatimah (2016:16). Penjelasan dari beberapa pengertian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang pada saat melaksanakan tugas-tugas yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dan waktu menurut standar serta kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:64) Kinerja karyawan adalah hasil sinergi dari beberapa faktor yang terdiri dari:

1. Faktor internal karyawan, yakni faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang memiliki arti bahwa faktor bawaan dari lahir serta faktor yang diperoleh saat karyawan itu berkembang.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yakni pada saat karyawan melaksanakan tugasnya membutuhkan dukungan organisasi di tempat kerjanya. Dukungan tersebut akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, contohnya penggunaan teknologi robot dalam perusahaan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, beberapa faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian serta situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

Indikator-indikator Kinerja menurut Bangun (2012:75) adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yakni keberhasilan karyawan pada saat pelaksanaan kerja (output), bisanya terukur seberapa besar yang telah diraih, berapa jumlahnya serta besar kenaikannya, contohnya omset pemasaran, jumlah keuntungan, serta total perputaran aset dan lain-lain.
2. Perilaku, yakni aspek tindak-tanduk karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan pelayanannya. Contohnya yaitu kesopanan, sikapnya, serta perilakunya kepada semua karyawan atau kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompensasi, yakni kemahiran serta penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, serta keahliannya, contohnya kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.
4. Komparatif, yakni perbandingan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang setingkat dengan yang karyawan tersebut.

Menurut Anas (2018:18) faktor penentu kinerja karyawan melalui pendekatan atribusi dinyatakan bahwa ada 2 kategori dasar yang menempel pada pada setiap karyawan yang akan menentukan kinerjanya yaitu sebagai berikut:

1. Atribusi yang bersifat internal (dikaitkan dengan sifat orang). Faktor internal meliputi; semangat, motivasi, kemampuan dan upaya.
2. Atribut yang bersifat eksternal (dikaitkan dengan lingkungan seseorang). Faktor eksternal meliputi; sikap pemimpin, lingkungan kerja, dan pemberian upah serta insentif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan sebelumnya untuk digunakan sebagai referensi dengan variabel yang sama, akan tetapi objek yang digunakan berbeda, tabel penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Kasenda (2013)	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
2.	Nora Pitri Nainggolan (2018)	Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3.	Fahmi (2020)	Kepemimpinan transformasional (X1), Motivasi (X2), Komitmen organisasi (X3), kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4.	Putri (2017)	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5.	Halimuddin (2015)	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja

Kinerja Pegawai (Y) (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dilanjutkan . . .

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

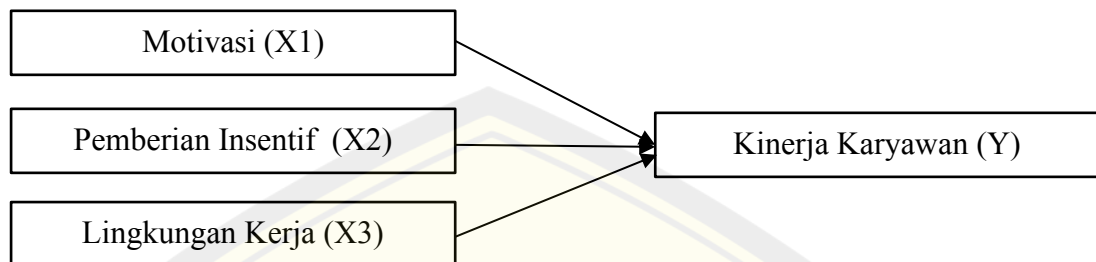
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7.	Koerniawan (2019)	Pemberian Insentif (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)
8.	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019)	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
9.	Cahya dan Permatasari (2023)	Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja secara parsial maupun siumultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tri Mandiri Tangerang.
10.	Wahyuni, Gani dan Syahnur (2023)	Motivasi Kerja (X1), lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Kasenda (2013), Nainggolan (2018), Fahmi (2020), Putri (2017), Halimuddin (2015), Anas (2018), Koerniawan (2019), Qoyyimah, dkk (2019), Cahya dan Permatasati (2023) serta Wahuni, dkk (2023).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah peneliti untuk menguraikan pokok permasalahan secara sistematis. Tidak hanya itu, kerangka konseptual juga dapat bermanfaat terhadap peneliti dalam perumusan hipotesis penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan Pustaka yang telah disusun sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menguji 4 hubungan variabel yaitu Motivasi, Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kinerja pada

karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi. Kerangka konseptual ini menjelaskan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan: —————> Berpengaruh secara parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Kuncoro (2013:47) hipotesis penelitian adalah suatu penjelasan sementara mengenai perilaku, fenomena, dan keadaan tertentu yang sudah terjadi. Bisa dikatakan bahwa hipotesis muncul dikarenakan terdapat penelitian terdahulu serta teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan. Merujuk pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menurut Robbins and Judge (2013:87) yaitu kemauan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut guna memenuhi suatu kebutuhan personal. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:141) mengatakan bahwa motivasi merupakan bagaimana seseorang dapat mengarahkan kekuatan dan potensi seseorang untuk bekerja secara produktif, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian dengan variabel yang serupa telah dilakukan oleh Fahmi (2020), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu serta penjelasan

mengenai teori motivasi, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi.

2.4.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:142) mengatakan bahwa insentif yaitu suatu penghargaan berbentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi serta berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hariandja (2012:73) mengemukakan bahwa insentif yaitu bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dan dikaitkan langsung atas kinerja serta pembagian keuntungan bagi karyawan atas peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian dengan variabel yang serupa telah dilakukan oleh Koerniawan (2019), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu serta penjelasan mengenai teori pemberian insentif, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang dihadapi karyawan di lingkungan kerja seseorang, cara kerja suatu perusahaan, dan modalitas kerja baik sebagai individu maupun kelompok dalam lingkungan perusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting dalam pelaksanaan aktivitas kerja oleh karyawan. Penelitian dengan variabel yang serupa telah dilakukan oleh Halimuddin (2015), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu serta penjelasan

mengenai teori lingkungan kerja, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Arikunto (2011:12) mengatakan bahwa rancangan penelitian adalah suatu usulan dan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah sehingga diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono 2018:6). Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas (independent) yang terdiri dari motivasi, pemberian insentif dan lingkungan kerja dengan variabel terikat (dependen) kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 136) populasi adalah area generalisasi yang terdiri dan objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika yang berjumlah 35 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:136) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu pada Teknik pengambilan sampling total (sensus). Menurut Sugiyono (2018:140) artinya, peneliti menggunakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 karyawan yang ada di PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data menurut Sugiyono (2018:13) terdapat 2 jenis data, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat ataupun gambar. Sedangkan data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang di kuantitatifkan dengan menggunakan skala likert kemudian akan diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan statistik.

a. Data Kualitatif

Data yang ini diperoleh peneliti melalui teknik pengumpulan data wawancara bersama pihak HRD dari PT Mitra Phinastika Mustika yaitu Ibu Yuki dan penyebaran kuesioner yang dilakukan pada objek PT.Mitra Pinasthika Mustika berupa gambaran umum dari perusahaan.

b. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk angka atau bilangan yang kemudian di analisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistika. Data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan tetap PT.Mitra Pinasthika Mustika kemudian diolah untuk mendapatkan hasil dari penelitian.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data adalah sumber yang berkaitan dengan kualitas dan hasil penelitian untuk memperoleh data yang akan digunakan oleh peneliti, berikut adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:219), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:219) data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh

dari buku literature, internet, penelitian terdahulu, dan jurnal yang terkait dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi melalui wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika.

a. Wawancara

Wawancara adalah proses untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung antara pewawancara dengan responden dengan tujuan untuk memperoleh informasi terkait dengan fenomena, permasalahan, visi dan misi serta gambaran umum PT. Mitra Pinasthika Mustika.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan yang diajukan terkait dengan motivasi kerja, pemberian insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT.Mitra Pinasthika Mustika.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas atau *independent variable* (X) yaitu variabel yang tidak tergantung terhadap variabel lain . Variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), pemberian insentif (X2) dan lingkungan kerja(X3).
- b. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) yaitu variabel yang terikat atau bergantung pada variabel lain. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yaitu suatu penjelasan tentang variabel-variabel yang akan diteliti, juga menjelaskan indikator dari setiap variabel tersebut. Hal ini berfungsi untuk mempermudah dalam memahami variabel penelitian. Definisi operasional pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Motivasi (X1)

Motivasi adalah dorongan atau semangat untuk bekerja secara produktif yang diberikan oleh atasan atau pimpinan perusahaan kepada karyawannya agar tercapainya suatu tujuan serta keberhasilan perusahaan. Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:233) yaitu sebagai berikut:

1. Supervisi yaitu pimpinan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan petunjuk dan pembekalan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik kepada para karyawan.
2. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*) yaitu pimpinan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan penghargaan atas pencapaian target karyawan berupa hadiah.
3. Keberhasilan (*achievement*) yaitu karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi berupaya mencapai keberhasilan kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Pemberian Insentif (X2)

Pemberian insentif merupakan hadiah atau reward yang biasanya berupa uang dan diberikan kepada karyawannya karena telah mencapai target yang diberikan serta mempunyai kinerja yang baik bagi perusahaan. Indikator pemberian insentif menurut Siagian (2012:269) yaitu sebagai berikut:

1. Pencapaian target kerja yaitu PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan insentif sesuai dengan kinerja yang dicapai para karyawan.
2. Lama bekerja yaitu pemberian insentif pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi mengacu pada lama bekerja karyawan dalam perusahaan.

3. Ketepatan waktu yaitu PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi senantiasa memberikan insentif pada karyawan secara tepat waktu sesuai ketentuan.
4. Keadilan yaitu PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan besarnya insentif secara adil kepada para karyawan sesuai dengan pencapaian yang diraih.
5. Kelayakan yaitu PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan insentif sesuai beban kerja yang mampu diselesaikan karyawan.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah tempat dan suasana yang ada didalam suatu perusahaan baik internal maupun eksternal. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayani (2017:28) yang telah disesuaikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a) Penerangan yaitu penerangan ruang kerja karyawan pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi baik.
- b) Suhu udara yaitu temperature udara ruang kerja karyawan Tata letak ruang kerja PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi baik karena tersedia fasilitas AC
- c) Warna ruangan yaitu pewarnaan ruangan pada ruang kerja pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi baik karena menggunakan warna terang sehingga menciptakan rasa nyaman karyawan dalam bekerja.
- d) Tata letak ruang kerja yaitu penempatan tempat duduk karyawan pada ruang kerja pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi baik karena tidak terlalu sempit sehingga mempermudah mobilisasi karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Hubungan antara rekan kerja yaitu interaksi antar karyawan pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi baik karena

karyawan saling bekerjasama menyelesaikan pekerjaan.

- b) Hubungan dengan pimpinan yaitu interaksi antara karyawan dan pimpinan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi terjalin baik karena pimpinan selalu berbaur dengan karyawan.

d. Kinerja (Y)

Kinerja pada penelitian ini tertuju pada hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan PT Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi.. Indikator-indikator kinerja menurut Bangun (2012:75) sebagai berikut:

1. Hasil kerja yaitu karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi mampu mencapai target kerja sesuai kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Perilaku yaitu karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi berupa bekerja keras untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan,
3. Atribut dan kompensasi yaitu karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi berupaya bekerja dengan cekatan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Komperatif yaitu para karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memiliki target dan beban kerja yang sama sesuai dengan jobdesknya.

3.7 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang terhadap fenomena sosial. Pengukuran data pada skala *likert* menggunakan skala ordinal dengan skor 1-5. Dengan pengukuran variabel motivasi (X1), pemberian insentif (X2) lingkungan kerja (X3 dan kinerja karyawan (Y) pada PT.Mitra Pinasthika Mustika. Adapun kriteria dari jawaban responden dibuat dalam skala likert dibagi sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4

- c. Cukup Setuju (CS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini menggunakan metode korelasi *product moment*, yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap pernyataan atau pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- X = skor item
- Y = skor total dari seluruh item
- n = jumlah koresponden

Dengan kriteria pengambil keputusan :

1. Jika $r_{hitung} \leq r_{table}$ (0,344) pada taraf signifikan 0,05 atau 5% maka instrument dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \geq r_{table}$ (0,344) pada taraf signifikan 0,05 atau 5% maka instrument dikatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Ghozali (2018:45) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah alat untuk mengukur sejauh mana kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan stabil atau konsisten dari waktu

kewaktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistic *Cronbach's Alpha* .Dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel bila memiliki koefisien keandalan alpha lebih dari 0,60. Dengan kriteria pengujian Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka data dapat dikatakan reliabel ,jika nilai Cronbach Alpha $\leq 0,60$ maka data dikatakan tidak reliabel. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Sunyoto 2016:92). Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi data normal. Uji normalitas dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Adapun kriteria dari pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linier variabel satu terhadap variabel lainnya. Dalam analisis regresi variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi Ghozali (2013:277). Dalam penelitian ini pengaruh variabel bebas terdiri dari motivasi(X1), pemberian insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Bilangan Konstanta
 X1 = Variabel motivasi
 X2 = Variabel pemberian insentif
 X3 = Variabel lingkungan kerja
 b1 = Besarnya pengaruh motivasi
 b2 = Besarnya pengaruh pemberian insentif
 b3 = Besarnya pengaruh lingkungan kerja
 e = Variabel pengganggu (error)

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji ansumsi klasik merupakan uji statistika yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut benar-benar terbebas dari pelanggaran asumsi klasik. Adapun uji ansumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Sunyoto, 2016:87). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independennya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat dari nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria :

1. Jika nilai $VIF \leq 10$ dan $tolerance \geq 0,1$ maka dapat dinyatakan model tersebut tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ dan $tolerance \leq 0,1$ maka dapat dinyatakan terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang

lain, Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual tersebut memiliki variance yang tidak sama (Sunyoto, 2016:87). Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji menggunakan uji glejser dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika taraf signifikansi (α) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika taraf signifikansi (α) < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

Ekananda (2015:126) mengatakan bahwa bila dalam suatu regresi model terjadi heteroskedastisitas maka dapat dilakukan perbaikan dengan cara menggunakan metode *Weighted Least Square* (WLS) dengan cara memilih variabel pembobot yang tepat untuk menghasilkan *struktur varians covarians residual* yang homokedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2018:88). rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

- t : besar t hitung
 b : koefisien regresi variabel bebas
 sb : standar error koefisien variabel bebas

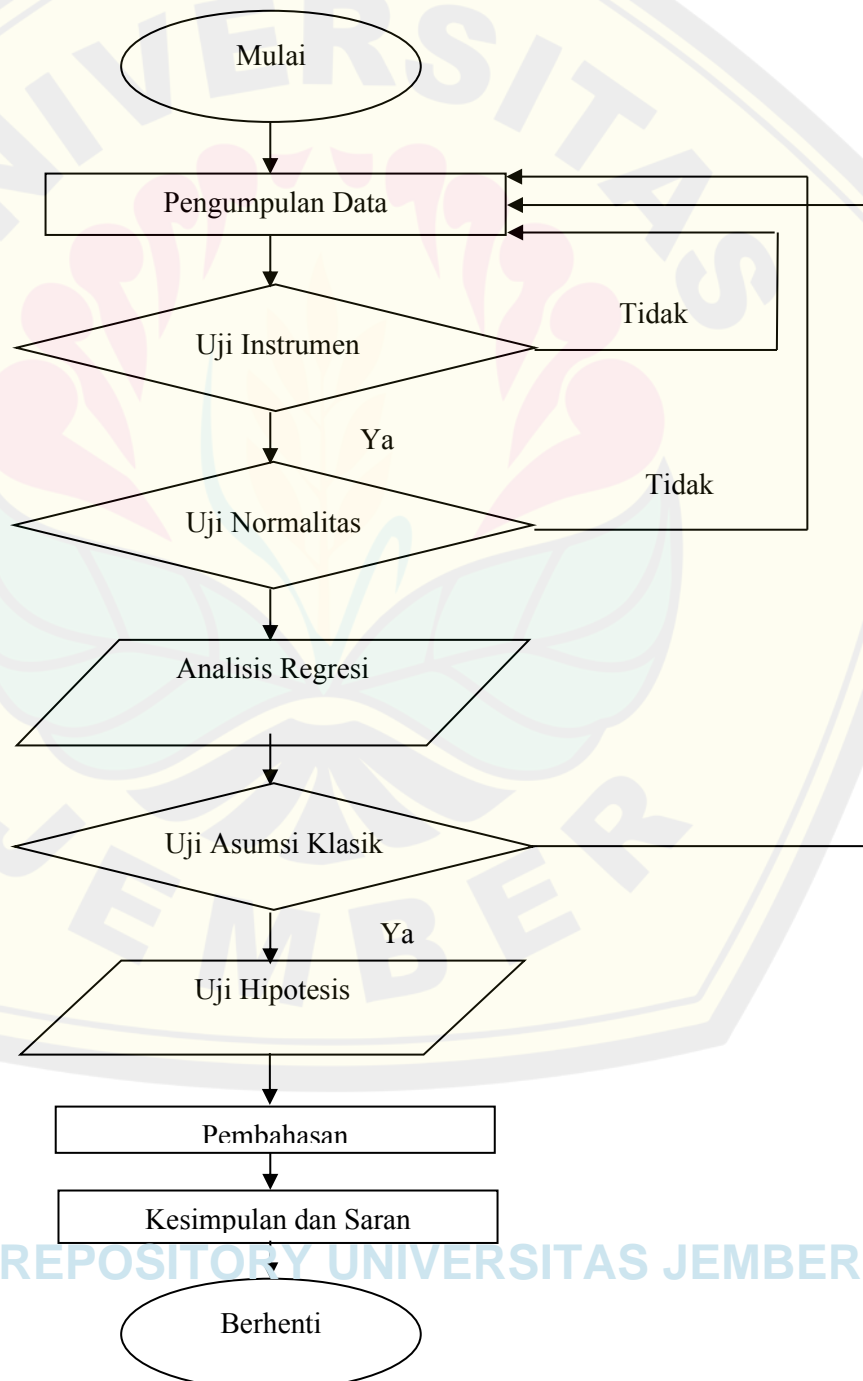
Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji t, sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
 H₀: tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel independen secara parsial.
 H_a: terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Menentukan nilai signifikan (α), yaitu 5%

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada tingkat derajat keyakinan α 5% atau 0,05. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan tingkat signifikan 5% maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tingkat signifikan 5% maka H_a diterima. Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Mulai, merupakan tahap awal sebelum melakukan penelitian
- b. Pengumpulan data merupakan tahap pencarian data yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini. Data diperoleh dari umum PT. Mitra Pinasthika Mustika dan studi pustaka.
- c. Uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji ini digunakan untuk mengetahui valid tidaknya serta tingkat kehandalan suatu alat ukur dalam suatu penelitian. Jika terdapat data yang tidak valid dan tidak handal maka akan dilakukan pengumpulan data ulang, jika data valid dan handal akan dilanjutkan ke tahap berikutnya.
- d. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, jika suatu data tidak berdistribusi normal maka akan dilakukan pengumpulan data ulang, dan jika data berdistribusi normal maka akan dilanjutkan pada uji yang selanjutnya.
- e. Analisis regresi liner berganda, digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).
- f. Uji ansumsi klasik, terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika terjadi pelanggaran terhadap uji ansumsi klasik tersebut, maka diperlakukan perbaikan terhadap model tersebut. Jika data terdapat kejadian penyimpangan asumsi klasik maka akan dilakukan pengumpulan data ulang, namun jika data tidak ada kejadian penyimpangan asumsi klasik maka data akan dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.
- g. Uji hipotesisi (uji t) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- h. Hasil dan pembahasan merupakan tahap dilakukannya pembahasan atas

hasil yang sudah diperoleh dari hasil penelitian.

- i. Kesimpulan dan saran, yakni tahap pembuatan kesimpulan dan saran atas hasil penelitian yang sudah dilakukan.
- j. Berhenti, menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian yang dilakukan.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Mitra Pinasthika Mustika adalah distributor tunggal dan terpercaya, penyedia pelayanan purna jual dan suku cadang sepeda motor Honda, untuk wilayah Jawa Timur dan Nusa Tenggara Timur. Hingga saat ini, PT Mitra Pinasthika Mustika telah didukung oleh showroom penjualan (H1), bengkel AHASS atau Astra Honda Authorized Service Station (H2) dan gerai penjualan suku cadang (H3) yang siap melayani jutaan pelanggan dan pengguna sepeda motor Honda di wilayah Jawa Timur dan NTT. PT Mitra Pinasthika Mustika senantiasa melaju dalam memberikan kontribusi pada perkembangan industri otomotif roda dua. PT Mitra Pinasthika Mustika terus berbenah untuk menyempurnakan diri. Dan tentu saja, setiap jengkal upaya penyempurnaan ini semata-mata hanya karena tuntutan ingin memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, khususnya para pelanggan produk Honda di Jawa Timur dan Nusa Tenggara Timur.

Untuk mewujudkan keinginan dan harapan menjadi yang terbaik, PT Mitra Pinasthika Mustika bergerak dalam kerangka visi dan misi yang telah menjadi landasan kuat dalam mengembangkan bisnis perusahaan. Bukan hanya semata-mata berorientasi pada bisnis tapi PT Mitra Pinasthika Mustika bertekad menjadi perusahaan yang berkontribusi aktif dalam Corporate Social Responsibilities demi membangun budaya masyarakat Indonesia yang lebih baik.

PT. Mitra Pinasthika Mustika membuka cabang di Banyuwangi pada t 2010 bertempat di Kelurahan Singonegaran. Pada tahun 2015 PT. Mitra Pinasthika Mustika Banyuwangi pindah ke gedung baru yang beralamat di JL.S Parman No. 33 Pakis Banyuwangi.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PT. Mitra Pinasthika Mustika

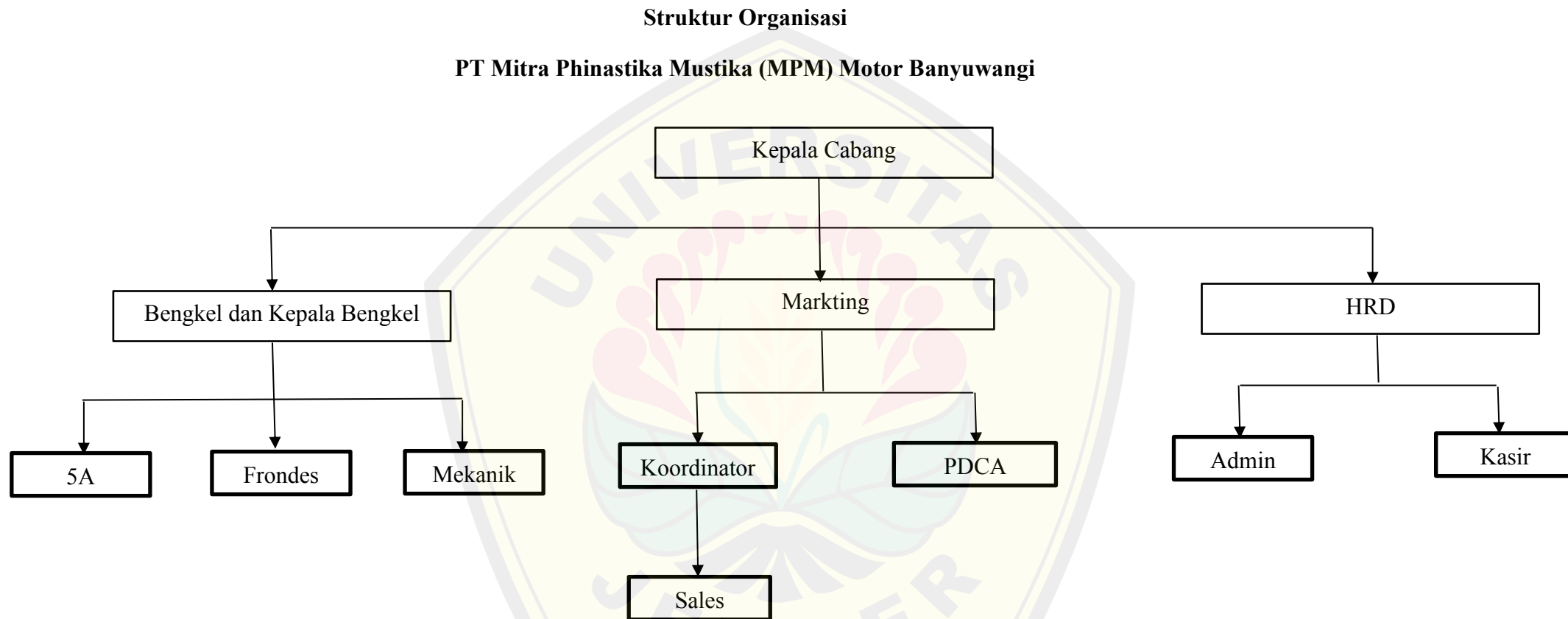
Memberikan dampak positif pada kehidupan melalui mobilitas yang cerdas dan integrasi sosial

b. Misi PT. Mitra Pinasthika Mustika

Menciptakan ekosistem untuk ide-ide terbaik (inovasi yang membawa perubahan besar) yang dihadirkan melalui produk dan layanan paling relevan (memahami orang dengan lebih baik) dengan cara yang paling efektif (model bisnis yang dioptimalkan dan cross selling), oleh orang-orang paling berbakat (dengan kultur untuk menampilkan kinerja terbaik) di industri kita.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Manajemen PT. Mitra Pinasthika Mustika dipimpin oleh Kepala Cabang yang mengawasi beberapa divisi. Kombinasi dari divisi-divisi ini akan menghasilkan kerjasama strategis profesional, untuk memberikan kepuasan tidak hanya bagi pelanggan Honda Motor Cycle dan jaringan ritel pelanggan, tetapi juga untuk pihak perusahaan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Banyuwangi

4.2 Deskripsi Statistik Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Phinastik Mustika (MPM) Motor Banyuwangi yang berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh data perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	28	80,0%
Perempuan	7	20,0%
Total	35	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (80%) dan responden perempuan sebanyak 7 orang (20%). Mayoritas karyawan MPM Motor Banyuwangi berjenis kelamin laki-laki, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuki selaku HRD PT MPM Motor Banyuwangi dapat diketahui bahwa karyawan yang banyak dibutuhkan adalah bagian *sales*, dimana bagian ini lebih sering berada dilapangan untuk mencari *customer* dan melakukan penjualan langsung agar dapat mencapai target perusahaan.

b. Usia

Responden berdasarkan karakteristik usia dikelompokkan menjadi empat yaitu antara 21 hingga 30 tahun, 31 hingga 50 tahun, 41 hingga 50 tahun dan lebih

dari 50 tahun. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh data perbandingan jumlah responden berdasarkan usia disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
21 - 30 Tahun	11	31,4%
31 - 40 Tahun	18	51,4%
41 - 50 Tahun	2	5,8%
Lebih dari 50 tahun	4	11,4%
Total	35	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui jumlah responden berusia antara 21 hingga 30 tahun sebanyak 11 orang (31,4%), berusia antara 31 hingga 40 tahun sebanyak 18 orang (51,4%), berusia antara 41 hingga 50 tahun sebanyak 2 orang (5,8%) dan berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (11,4%). Mayoritas karyawan MPM Motor Banyuwangi berusia antara 31 hingga 40 tahun, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuki selaku HRD PT MPM Motor Banyuwangi dapat diketahui bahwa perusahaan menginginkan karyawan yang berusia produktif karena memiliki mental yang kuat, semangat kerja yang tinggi serta relasi yang lebih luas.

c. Masa Kerja

Responden berdasarkan karakteristik masa kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu kurang dari 1 tahun, antara 1 hingga 5 tahun dan lebih dari 5 tahun. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh data perbandingan jumlah responden berdasarkan masa kerja disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 1 Tahun	3	8,6%
1 - 5 Tahun	15	42,8%
Lebih dari 5 Tahun	17	48,6%
Total	35	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang (8,6%), masa kerja antara 1 hingga 5 tahun sebanyak 15 orang (42,8%) dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 17 orang (48,6%). Mayoritas karyawan MPM Motor Banyuwangi memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuki selaku HRD PT MPM Motor Banyuwangi dapat diketahui bahwa perusahaan berupaya mempertahankan karyawannya karena mengharapkan karyawannya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga memiliki keinginan kuat untuk turut serta mencapai target perusahaan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menunjukkan penilaian responden terhadap masing-masing indikator pada variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan nilai *mean* atau jawaban rata-rata dari responden untuk menginterpretasikan penilaian terhadap indikator penelitian. Adapun ketentuannya yaitu jika *mean* antara 1 – 2,99 maka indikator dipersepsikan buruk, jika *mean* antara 3 – 3,99 indikator dipersepsikan cukup sedangkan jika *mean* antara 4 – 5 maka indikator dipersepsikan baik. Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan frekuensi jawaban responden sebagai berikut.

a. Motivasi (X_1)

Penilaian responden terhadap masing-masing indikator pada variabel motivasi (X_1) disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi (X_1)

Indikator	Frekuensi										Mean
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X1.1	5	14,3	7	20,0	7	20,0	14	40,0	2	5,7	2,97
X1.2	3	8,6	11	31,4	7	20,0	13	37,1	1	2,9	3,06
X1.3	6	17,1	7	20,0	7	20,0	11	31,4	4	11,4	3,00
Rata-rata	5	13,3	8	23,8	7	20,0	13	36,2	2	6,7	3,01

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui frekuensi jawaban responden terhadap variabel motivasi (X_1) yang dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator yaitu

supervisi ($X_{1.1}$), pengakuan atau penghargaan ($X_{1.2}$) dan berberhasilan ($X_{1.3}$). Indikator pertama mengenai supervise ($X_{1.1}$) diperoleh *mean* sebesar 2,97 atau kategori buruk, hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi kurang memberikan petunjuk dan pembekalan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik kepada para karyawan. Indikator kedua mengenai pengakuan atau penghargaan (*recognition*) ($X_{1.2}$) diperoleh *mean* sebesar 3,06 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan bahwa yaitu pimpinan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup memberikan penghargaan atas pencapaian target karyawan berupa hadiah. Indikator ketiga mengenai keberhasilan (*achievement*) ($X_{1.3}$) diperoleh *mean* sebesar 3,00 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup berupaya mencapai keberhasilan kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap masing-masing indikator pada variabel motivasi (X_1) dapat diketahui bahwa motivasi dipersepsikan cukup, hal ini dikarenakan pimpinan kurang memberikan petunjuk dan pembekalan kepada karyawan namun terkadang masih memberikan penghargaan atas ketercapaian target yang dilakukan karyawan yang menjadikan motivasi diri karyawan berupa keinginan mencapai target kerja sangat minimum.

b. Pemberian Insentif (X_2)

Penilaian responden terhadap masing-masing indikator pada variabel pemberian insentif (X_2) disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Variabel Pemberian Insentif (X_2)

Indikator	Frekuensi										Mean
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X2.1	3	8,6	12	34,3	5	14,3	13	37,1	2	5,7	3,03
X2.2	5	14,3	9	25,7	3	8,6	16	45,7	2	5,7	2,97
X2.3	6	17,1	10	28,6	3	8,6	15	42,9	1	2,9	3,14
X2.4	6	17,1	9	25,7	5	14,3	13	37,1	2	5,7	3,11
X2.5	6	17,1	11	31,4	3	8,6	14	40,0	1	2,9	3,20
Rata-rata	5	14,9	10	29,1	4	10,9	14	40,6	2	4,6	3,09

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui frekuensi jawaban responden terhadap variabel pemberian insentif (X_2) yang dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator yaitu pencapaian target kerja ($X_{2.1}$), lama bekerja ($X_{2.2}$) ketepatan waktu ($X_{2.3}$), keadilan ($X_{2.4}$) dan kelayakan ($X_{2.5}$). Indikator pertama mengenai pencapaian target kerja ($X_{2.1}$) diperoleh *mean* sebesar 3,03 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan bahwa PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan insentif cukup sesuai dengan kinerja yang dicapai para karyawan. Indikator kedua mengenai lama bekerja ($X_{2.2}$) diperoleh *mean* sebesar 2,97 atau kategori buruk, hal ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi tidak mengacu pada lama bekerja karyawan dalam perusahaan. Indikator ketiga mengenai ketepatan waktu ($X_{2.3}$) diperoleh *mean* sebesar 3,14 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan insentif pada karyawan secara cukup tepat waktu sesuai ketentuan. Indikator keempat mengenai keadilan ($X_{2.4}$) diperoleh *mean* sebesar 3,11 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan besarnya insentif cukup adil kepada para karyawan sesuai dengan pencapaian yang diraih. Indikator kelima mengenai kelayakan ($X_{2.5}$) diperoleh *mean* sebesar 3,20 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan insentif cukup sesuai dengan beban kerja yang mampu diselesaikan karyawan.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap masing-masing indikator pada variabel pemberian insentif (X_2) dapat diketahui bahwa pemberian insentif dipersepsikan cukup, hal ini dikarenakan insentif yang diberikan mengindikasikan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi kepada karyawannya cukup sesuai dengan ketentuan. Namun beberapa karyawan yang mengeluh bahwa hal yang menjadi permasalahan dengan insentif yaitu pencairan yang terlambat atau tidak tepat waktu dan tidak mengacu pada lama kerja karyawan pada perusahaan.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Penilaian responden terhadap masing-masing indikator pada variabel lingkungan kerja (X_3) disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Frekuensi										Mean
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X3.1	6	17,1	11	31,4	4	11,4	12	34,3	2	5,7	3,20
X3.2	6	17,1	8	22,9	6	17,1	11	31,4	4	11,4	3,03
X3.3	6	17,1	12	34,3	0	0,0	16	45,7	1	2,9	3,17
X3.4	6	17,1	9	25,7	5	14,3	14	40,0	1	2,9	3,14
X3.5	2	5,7	10	28,6	3	8,6	15	42,9	5	14,3	2,69
X3.6	4	11,4	10	28,6	0	0,0	19	54,3	2	5,7	2,86
Rata-rata	5	14,3	10	28,6	3	8,6	15	41,4	3	7,1	3,01

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui frekuensi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_3) yang dalam penelitian ini diukur melalui enam indikator yaitu penerangan ($X_{3.1}$), suhu udara ($X_{3.2}$) warna ruangan ($X_{2.3}$), tata letak ruangan ($X_{2.4}$) hubungan antar rekan kerja ($X_{3.5}$) dan hubungan dengan pimpinan ($X_{3.6}$). Indikator pertama mengenai pencapaian penerangan ($X_{3.1}$) diperoleh *mean* sebesar 3,20 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan bahwa penerangan ruang kerja karyawan pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup baik. Indikator kedua mengenai suhu udara ($X_{3.2}$) diperoleh *mean* sebesar 3,03 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan bahwa temperature udara ruang kerja karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup karena terdapat ventilasi udara. Indikator ketiga mengenai warna ruangan ($X_{3.3}$) diperoleh *mean* sebesar 3,17 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan pewarnaan ruangan pada ruang kerja pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup baik karena dinding di cat dengan warna netral. Indikator keempat mengenai tata letak ruangan ($X_{2.4}$) diperoleh *mean* sebesar 3,14 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan penempatan tempat duduk karyawan pada ruang kerja pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup baik namun terlalu sempit sehingga terkadang mobilisasi karyawan sulit dilakukan.

Indikator kelima mengenai hubungan antar rekan kerja ($X_{2.5}$) diperoleh *mean*

sebesar 2,69 atau kategori buruk, hal ini mengindikasikan interaksi antar karyawan pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi buruk. karena beberapa karyawan tidak mau saling bekerjasama menyelesaikan pekerjaan. Indikator keenam mengenai hubungan dengan pimpinan ($X_{3.6}$) diperoleh *mean* sebesar 2,86 atau kategori buruk, hal ini mengindikasikan interaksi antara karyawan dan pimpinan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi terjalin kurang baik, beberapa karyawan mengeluhkan pimpinan yang jarang berbaur dengan karyawan.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap masing-masing indikator pada variabel lingkungan kerja (X_3) dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik dipersepsikan cukup, hal ini dikarenakan tempat kerja yang nyaman seperti temperature udara dan pewarnaan ruangan serta hubungan antar karyawan. Namun beberapa karyawan masih mengeluhkan lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman karena ruangan yang sempit mengganggu mobilitas karyawan, karyawan yang tidak saling bekerjasama dan hubungan dengan pimpinan yang kurang baik karena pimpinan jarang memberikan contoh secara langsung untuk pencapaian kerja karyawan.

d. Kinerja (Y)

Penilaian responden terhadap masing-masing indikator pada variabel kinerja (Y) disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja (X_3)

Indikator	Frekuensi										Mean
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
Y.1	6	17,1	11	31,4	3	8,6	14	40,0	1	2,9	3,20
Y.2	7	20,0	5	14,3	6	17,1	16	45,7	1	2,9	3,03
Y.3	4	11,4	10	28,6	5	14,3	14	40,0	2	5,7	3,00
Y.4	8	22,9	9	25,7	3	8,6	13	37,1	2	5,7	3,23
Rata-rata	6	17,9	9	25,0	4	12,1	14	40,7	2	4,3	3,11

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja (Y) yang dalam penelitian ini diukur melalui enam indikator yaitu

hasil kerja ($Y_{.1}$), perilaku ($Y_{.2}$) atribut dan kompensasi ($Y_{.3}$), dan komperatif ($Y_{.4}$). Indikator pertama mengenai hasil kerja ($Y_{.1}$) diperoleh *mean* sebesar 3,20 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup mampu mencapai target kerja sesuai kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator kedua mengenai perilaku ($Y_{.2}$) diperoleh *mean* sebesar 3,03 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup berupaya untuk bekerja keras mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Indikator ketiga mengenai atribut dan kompensasi ($Y_{.3}$) diperoleh *mean* sebesar 3,00 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup berupaya bekerja dengan cekatan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator keempat mengenai komperatif ($Y_{.4}$) diperoleh *mean* sebesar 3,23 atau kategori cukup, hal ini mengindikasikan karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup memiliki target dan beban kerja yang sama sesuai dengan jobdesknya.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap masing-masing indikator pada variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipersepsikan cukup, hal ini dikarenakan beberapa karyawan masih merasa suliy mencapai target karena dirasa terlalu berat dan tidak dapat bekerja dengan tepat waktu karena beban kerja terlalu berat dan target yang diberikan perusahaan melebihi jobdesk yang seharusnya.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji validitas ini menggunakan metode korelasi *product moment* menggunakan SPSS. Adapun kriteria pengambilam keputusannya yaitu jika r hitung $\leq r$ table (0,344) pada taraf signifikan 0,05 atau 5% maka instrument dikatakan valid. Sedangkan jika r hitung $\geq r$ table (0,344) pada taraf signifikan 0,05 atau 5% maka instrument dikatakan tidak valid. Hasil uji avliditas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Tabel	R hasil	Sig	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0,334	0,883	0,000	Valid
	X _{1.1}	0,334	0,863	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,334	0,833	0,000	Valid
Pemberian Insentif (X ₂)	X _{2.1}	0,334	0,841	0,000	Valid
	X _{2.1}	0,334	0,898	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,334	0,834	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,334	0,888	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,334	0,871	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,334	0,909	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,334	0,890	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,334	0,866	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,334	0,956	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,334	0,749	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,334	0,817	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y _{.1}	0,334	0,898	0,000	Valid
	Y _{.2}	0,334	0,812	0,000	Valid
	Y _{.3}	0,334	0,809	0,000	Valid
	Y _{.4}	0,334	0,860	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil uji validitas terhadap variabel motivasi (X₁), pemberian insentif (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan kinerja (Y) menunjukkan bahwa masing-masing indikator memperoleh r hasil lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur sejauh mana kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistic *Cronbach's Alpha* menggunakan SPSS. Adapun kriteria pengujian yaitu jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka data dapat dikatakan reliabel ,jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka data dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,818	Reliabel
Pemberian Insentif (X_2)	0,917	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,922	Reliabel
Kinerja (Y)	0,866	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui hasil uji reliabilitas terhadap variabel motivasi (X_1), pemberian insentif (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja (Y) menunjukkan bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai *cornbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.3.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov test*. Adapun kriteria pengujiannya yaitu jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp Sig</i>	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,200	Terdistribusi Normal
Pemberian Insentif (X_2)	0,070	Terdistribusi Normal
Lingkungan Kerja (X_3)	0,062	Terdistribusi Normal
Kinerja (Y)	0,050	Terdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui hasil uji normalitas data terhadap variabel motivasi (X_1), pemberian insentif (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja (Y) menunjukkan bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai *asyp sig* lebih dari sama dengan 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dan diperoleh dalam penelitian ini terdistribusi normal.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1), pemberian insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT MPM Motor Banyuwangi. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	Sig	Keterangan
Kontanta	0,009		
Motivasi (X_1)	0,440	0,001	Signifikan
Pemberian Insentif (X_2)	0,278	0,013	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	0,306	0,001	Signifikan

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.11 maka diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan pengaruh motivasi (X_1), pemberian insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT MPM Motor Banyuwangi adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,009 + 0,440X_1 + 0,278X_2 + 0,306X_3 + e$$

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,009 yang berarti bahwa jika nilai dari variabel motivasi (X_1), pemberian insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sama dengan nol maka kinerja (Y) adalah sebesar konstanta yaitu 0,009.

b. Motivasi (X_1)

Nilai koefisien dari variabel motivasi adalah bernilai positif 0,440 yang berarti semakin baik motivasi maka kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi akan mengalami kenaikan. Setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi (X_1) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,440 dengan asumsi pemberian insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tetap.

c. Pemberian Insentif (X_2)

Nilai koefisien dari variabel pemberian insentif adalah bernilai positif 0,278 yang berarti semakin baik pemberian insentif maka kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi akan mengalami kenaikan. Setiap kenaikan satu satuan variabel pemberian insentif (X_2) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,278 dengan asumsi motivasi (X_1) dan pemberian insentif (X_2) tetap.

d. Lingkungan Kerja (X_3)

Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja adalah bernilai positif 0,306 yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi akan mengalami kenaikan. Setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (X_3) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,306 dengan asumsi motivasi (X_1) dan pemberian insentif (X_2) tetap.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen dapat dilihat dari nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria jika nilai $VIF \leq 10$ dan $tolerance \geq 0,1$ maka dapat dinyatakan model tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai $VIF \geq 10$ dan $tolerance \leq 0,1$ maka dapat dinyatakan terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Motivasi (X_1)	8,697	0,115	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pemberian Insentif (X_2)	7,105	0,141	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_3)	4,249	0,235	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui hasil uji multikolinieritas variabel motivasi (X_1), pemberian insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji menggunakan uji glejser dengan menggunakan. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu jika

taraf signifikansi (α) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika taraf signifikansi (α) < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,861	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pemberian Insentif (X_2)	0,942	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_3)	0,767	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas variabel motivasi (X_1), pemberian insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap nilai absolute residual menunjukkan bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan tingkat signifikan 5% maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tingkat signifikan 5% maka H_a diterima. Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Variabel	t tabel	t hitung	Sig	Keterangan
Motivasi (X_1)	2,039	3,644	0,001	H_1 diterima
Pemberian Insentif (X_2)	2,039	2,632	0,013	H_2 diterima
Lingkungan Kerja (X_3)	2,039	3,744	0,001	H_3 diterima

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- a. Hasil pengujian pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,644 > 2,039$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi.
- b. Hasil pengujian pengaruh antara variabel pemberian insentif terhadap kinerja memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,632 > 2,039$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,013 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi.
- c. Hasil pengujian pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,744 > 2,039$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi.

4.4 Pembahasan atas Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Phinastik Mustika (MPM) Motor Banyuwangi dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,644 > 2,039$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,001 < 0,05$). Nilai koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi mengalami peningkatan. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk motivasi maka kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi mengalami penurunan. Menurut Robbins and Judge (2013:87) motivasi yaitu kemauan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut guna memenuhi suatu kebutuhan personal. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu rancangan yang menggambarkan dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk menggerakkan

perilaku. Motivasi yang tinggi untuk bekerja sesuai peraturan yang berlaku pada diri karyawan, maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan deskripsi variabel, dapat diketahui bahwa motivasi dipersepsikan cukup, hal ini yang menjadikan kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi juga cukup. Beberapa karyawan PT MPM Motor Banyuwangi mengakui bahwa kurangnya motivasi dari luar maupun dalam diri karyawan, hal inilah yang menjadikan tidak dapat mencapai hasil kerja yang sesuai harapan perusahaan. Motivasi dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui empat indikator. Jika dikaji lebih lanjut, berikut keterkaitan antar keduanya. Indikator pertama mengenai supervise dipersepsikan buruk, artinya bahwa pimpinan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi kurang memberikan petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik kepada para karyawan. Beberapa karyawan mengeluhkan bahwa pimpinan jarang memberikan pembekalan langsung kepada pra karyawan, hal ini menjadikan karyawan kesulitan mencapai target kerja sesuai kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan karena merasa kurang dihargai oleh pimpinan sehingga tidak memiliki semangat untuk mencapai target perusahaan. Indikator kedua mengenai pengakuan atau penghargaan (*recognition*) dipersepsikan cukup, artinya bahwa pimpinan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi terkadang memberikan penghargaan atas pencapaian target karyawan berupa hadiah. Namun beberapa karyawan mengeluhkan saat ini pimpinan jarang memberikan penghargaan tersebut dengan alasan karyawan jauh dari target, hal ini menjadikan karyawan menjadi tidak bersemangat untuk bekerja keras mencapai target yang ditetapkan perusahaan karena tidak ada dorongan dalam luar karyawan yang dapat memicu karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator ketiga mengenai keberhasilan (*achievement*) dipersepsikan cukup, artinya bahwa karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi berupaya mencapai keberhasilan kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Namun beberapa karyawan merasa kesulitan mencapai keberhasilan karena target dirasa terlalu berat, hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja dengan cekatan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan yang tidak berupaya

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu justru akan menjadikan semakin menumpuknya pekerjaan, sehingga kinerja yang dicapai akan menjadi buruk karena tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi, hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kasenda (2013), Putri (2017) dan Fahmi (2020). Hasil penelitian ini juga menunjukkan indikator terendah yaitu supervisi sehingga penting bagi pimpinan PT MPM Motor Banyuwangi untuk berbaur dengan karyawan serta mau memberikan petunjuk dan pembekalan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik kepada para karyawan sehingga karyawan memiliki semangat untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Phinastik Mustika (MPM) Motor Banyuwangi dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,632 > 2,039$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,013 < 0,05$). Nilai koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian insentif, maka kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi mengalami peningkatan. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk pemberian insentif maka kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi mengalami penurunan. Menurut Nasution (2015:66) Insentif merupakan uang diluar upah yang diterima oleh karyawan. Pemberian insentif juga dapat diartikan sebagai penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Yuniarsih dan Suwatno, 2011:131). Semakin baik pemberian insentif yang dilakukan pemimpin perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula. Hal ini dikarenakan karyawan akan merasa hasil kerja yang dilakukan karyawan dihargai oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan deskripsi variabel, dapat diketahui bahwa pemberian insentif dipersepsikan buruk, hal ini yang menjadikan kinerja karyawan PT MPM Motor

Banyuwangi juga buruk. Mayoritas karyawan PT MPM Motor Banyuwangi mengakui bahwa pemberian insentif cukup, dari segi jumlah pemberian dirasa tepat. Namun waktu pemberian insentif yang dirasa kurang tepat. Pemberian insentif dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui empat indikator. Jika dikaji lebih lanjut, berikut keterkaitan antar keduanya. Indikator pertama mengenai pencapaian target kerja dipersepsikan buruk, PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan insentif cukup sesuai dengan kinerja yang dicapai para karyawan. Namun beberapa karyawan mengeluhkan jumlahnya insentif yang diberikan tidak sesuai dengan kesepakatan, hal ini tentu menyebabkan karyawan kecewa sehingga tidak terdorong untuk berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator kedua mengenai lama bekerja dipersepsikan cukup, pemberian insentif pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi tidak mengacu pada lama bekerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan biasanya memberikan jumlah yang tidak sesuai dengan masa kerja karyawan, dan tidak selalu diberikan kepada karyawan yang dapat mencapai target, hal ini yang menjadikan karyawan enggan bekerja dengan cekatan. Indikator ketiga mengenai ketepatan waktu dipersepsikan cukup, PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan insentif pada karyawan terkadang tepat waktu sesuai ketentuan. Namun beberapa karyawan mengeluhkan pencairan insentif perusahaan selalu molor atau tidak tepat waktu, sehingga karyawan merasa kesal dan tidak bersemangat mencapai tujuan perusahaan. Indikator keempat mengenai keadilan dipersepsikan buruk, PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan besarnya insentif cukup secara adil kepada para karyawan sesuai dengan pencapaian yang diraih. Namun beberapa karyawan mengeluhkan insentif yang diterima karyawan berbeda-beda jumlahnya bukan karena pencapaiannya tapi kedekatannya dengan pimpinan. Indikator kelima mengenai kelayakan dipersepsikan buruk, PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan insentif cukup sesuai beban kerja yang mampu diselesaikan karyawan. Namun beberapa karyawan merasa pemberian insentif tidak selalu dilakukan perusahaan

karena dianggap karyawan tidak dapat melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini menjadikan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi, hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anas (2018) dan Koerniawan (2019). Hasil penelitian ini juga menunjukkan indikator terendah yaitu lama kerja sehingga penting bagi pimpinan PT MPM Motor Banyuwangi untuk melakukan evaluasi apakah insentif penting diberikan sesuai lama kerja karyawan karena karyawan yang lebih lama bekerja kemungkinan memiliki kinerja lebih baik karena telah memahami pekerjaannya dan berupaya mencapai target perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Phinastik Mustika (MPM) Motor Banyuwangi dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,744 > 2,039$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,001 < 0,05$). Nilai koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi mengalami peningkatan. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi mengalami penurunan. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja merupakan semua alat perkakas serta bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya pada saat karyawan bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, alat kerja, pencahayaan, serta hubungan antar orang-orang yang berada dalam perusahaan. Karyawan cenderung akan menghasilkan kinerja yang baik apabila karyawan tersebut berada dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan suasana atau lingkungan kerja yang mereka harapkan.

Berdasarkan deskripsi variabel, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik dipersepsikan cukup, hal ini yang menjadikan kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi juga cukup. Mayoritas karyawan PT MPM Motor

Banyuwangi mengakui bahwa lingkungan kerjanya cukup nyaman temperature udara yang cukup baik, penerangan yang cukup. Namun yang masih menjadi masalah yaitu ruang kerja yang dirasa terlalu sempit selain itu lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan pimpinan yang kurang dekat. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur melalui enam indicator, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui empat indicator. Jika dikaji lebih lanjut, berikut keterkaitan antar keduanya. Indikator pertama mengenai pencapaian penerangan dipersepsikan cukup, penerangan ruang kerja karyawan pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup baik. Namun beberapa karyawan merasa ruangan yang gelap karena pencahayaan dari lampu maupun dari luar ruang kerja dirasa kurang baik, hal ini menjadikan karyawan kesulitan untuk bekerja dengan cekatan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator kedua mengenai suhu udara dipersepsikan cukup, temperature udara ruang kerja karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup baik karena terdapat ventilasi udara. Namun beberapa karyawan mengeluhkan suhu ruangan yang panas karena fasilitas AC yang rusak sudah tidak dingin. Perusahaan belum memiliki upaya untuk menyelesaikan masalah tersebut sehingga karyawan menjadi gerah saat bekerja dan tentu menjadikan karyawan akan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai kualitas dan kuantitas seperti yang diharapkan perusahaan. Indikator ketiga mengenai warna ruangan dipersepsikan cukup, pewarnaan ruangan pada ruang kerja pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup karena warna ruangan netral, namun beberapa karyawan mengeluhkan pewarnaan ruangan yang kurang nyaman karena sudah pudar menjadikan suasana kerja kurang nyaman. Ruang kerja yang indah tentu akan memberikan semangat bagi karyawan untuk bekerja, dengan tidak nyamannya tempat kerja maka karyawan akan kesulitan bekerja keras untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Indikator keempat mengenai tata letak ruangan dipersepsikan cukup, penempatan tempat duduk karyawan pada ruang kerja pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi cukup baik karena tertata rapi, namun beberapa karyawan mengeluhkan tata ruangan menjadi kurang baik karena terlalu sempit sehingga mobilisasi karyawan sulit dilakukan. Karyawan

merasa tidak nyaman karena ruang kerja yang terlalu sempit menjadikan karyawan keluar masuk tempat kerja tidak mudah dan tentu menjadikan ruang kerja semakin padat dan panas, hal ini menjadikan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Indikator kelima mengenai hubungan antar rekan kerja dipersepsikan buruk, interaksi antar karyawan pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi kurang baik, beberapa karyawan merasa kurang nyaman karena terdapat karyawan tidak mau saling bekerjasama menyelesaikan pekerjaan. Beberapa karyawan juga mengeluhkan terjadi persaingan yang kurang baik dilingkungan kerja PT MPM Motor Banyuwangi karena ada karyawan yang sering menjelek-jelekan kinerja karyawan pada pimpinannya, hal ini tentu menjadikan karyawan tidak memiliki keinginan untuk mencapai target kerja yang telah menjadi kewajibannya pada perusahaan. Indikator keenam mengenai hubungan dengan pimpinan dipersepsika buruk, interaksi antara karyawan dan pimpinan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi terjalin kurang baik, beberapa karawan merasa kurang nyaman karena pimpinan jarang berbaur dengan karyawan. Pimpinan lebih sering berada dalam ruang kerja pribadinya, dan hanya melakukan pemberian tugas melalui pesan sikat pada grup *whatsapp*, hal ini menjadikan kurang terjalinnya hubungan baik anatara pimpinan dan karyawan karena tidak saling berinteraksi secara langsung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi, hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kasenda (2013), Nora Pitri Nainggolan (2018), Halimuddin (2015) serta Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019). Hasil penelitian ini juga menunjukkan indicator terendah yaitu interaksi antar karyawan, sehingga penting bagi pimpinan PT MPM Motor Banyuwangi untuk melakukan evaluasi agar tercipta hubungan yang harmonis antar karyawan sehingga karyawan mau saling bekerja sama dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel motivasi, pemberian insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MPM Motor Banyuwangi. Motivasi dipersepsikan cukup, hal ini yang menjadikan kinerja karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi juga cukup. Beberapa karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi mengakui kurangnya motivasi dari luar maupun dalam diri karyawan, hal inilah yang menjadikan tidak dapat mencapai hasil kerja yang sesuai harapan perusahaan. Karyawan tidak memiliki daya dorong untuk menjadi penyemangat dalam bekerja.
- b. Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi. Pemberian insentif dipersepsikan cukup, hal ini yang menjadikan kinerja karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi juga cukup. Beberapa karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi mengakui bahwa pemberian insentif kurang baik, dari segi jumlah ataupun waktu pemberian yang dirasa kurang tepat.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik dipersepsikan cukup, hal ini yang menjadikan kinerja karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi juga cukup. Beberapa karyawan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi mengakui bahwa lingkungannya tidak nyaman seperti AC yang rusak, penerangan yang kurang maksimal dan ruang kerja yang sempit selain itu lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan pimpinan yang kurang baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut.

a. Bagi PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi

Bagi pimpinan PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi sebaiknya lebih memperhatikan beberapa hal yang dianggap kurang oleh karyawan. Hal ini yang menjadi penyebab tidak dapatnya perusahaan mencapai target yang ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan beberapa indikator yang mendapat penilaian terendah dan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan diantaranya yaitu pada variabel motivasi yaitu indikator supervise, pada variabel pemberian insentif yaitu masa kerja dan pada variabel lingkungan kerja yaitu hubungan antar rekan kerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan perusahaan sejenis yaitu PT Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi dengan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi ataupun kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner online agar lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Batjo, N dan Shaleh, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur
- Cahya, Cesar Sabilah Nur dan Rita Intan Permatasari. 2023. Pengaruh Insentif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi Telemarketing PT Anugerah Tri Mandiri angeringg. *Jurnal Inovatif Mahaiswa Manajemen*. Vol No 2. Jhal 198 – 209.
- Danang Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Ekananda, Mahyus. 2015. *Ekonomi Internasional*. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, B.E. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Ledokombo. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerj Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, F. N. D. (2016). *Panduan Menyusun Key Performance Indicator*. (N. Lestari, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Quadrant.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimuddin. 2015. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Katalogis*. Vol 3 No 11. Hal 61 – 72.
- Hariandja, Marihot, T.E., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kasenda Ririvega. 2013. Kompenasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 1 No 3. Hal 775 – 881.

- Koerniawan, Indra. 2019. Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Jember. *Skripsi*. Jember: universitas Jember.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar, P., 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Nainggolan, Nora Pitri. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bareleng*. Vol 2 No 2. Hal 1 – 13.
- Nasution, M. Nur., 2015. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex, S., 2014, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Timothy, A., 2013. *Perilaku Organisasi. Edisi 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Putri. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember). *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Qoyyimah, Milafatul, Tegoeh Hari Abrianto dan Siti Chamidah. 2019. Pengaruh Beban Kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2 No 1. Hal 1 – 13.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Mansuai Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Robbins, Stephen dan Timothy Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait. Ijakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sasili. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Schuler, Jackson., 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV Mandar Maju.

Siagian, Sondang, P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Sopiah dan Sangadji, E.M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Startegik*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.

Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wahyuni, Rezeki, Achmad Gani dan Muh Haerdiansyah Syahnur. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Paradoks*. Vol 4 No 3. Hal 142 – 150.

Yuniarsih dan Suwatno., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi

Di tempat

Dengan hormat,

Bersamaan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Phinastika Mustika (Mpm) Motor Banyuwangi”** sebagai syarat kelulusan serta mendapatkan gelar sarjana S1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, maka saya:

Nama : Dinda Amalia Safitri

NIM : 190810201226

Saya memohon dengan hormat atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan informasi serta menjawab pernyataan dalam kuesioner yang terlampir. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan akan saya jaga kerahasiaannya serta tidak akan berpengaruh terhadap reputasi, ataupun kedudukan. Hasil jawaban dalam kuesioner yang telah diberikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas kesediaan serta partisipasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dinda Amalia Safitri

NIM. 190810201226

Lembar Kuesioner

1. Identitas responden

- a. Nomor responden :(Diisi oleh peneliti)
- b. Usia :
- c. Jenis kelamin :
- d. Masa Kerja :

2. Petunjuk pengisian

- a. Isi identitas responden pada poin A.
- b. Jawab pernyataan dan pertanyaan sesuai dengan kondisi dan fakta yang ada dengan sejujurnya.
- c. Centang (√) pada bagian kolom jawaban yang telah disediakan serta jawaban yang dianggap sesuai dengan yang anda alami. Pilihan jawaban terdiri dari:

- Sangat Setuju : SS
- Setuju : S
- Cukup Setuju : CS
- Tidak Setuju : TS
- Sangat Tidak Setuju : STS

Daftar Pernyataan

a. Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pimpinan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan petunjuk dan pembekalan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik kepada para karyawan.					
2.	Pimpinan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan penghargaan atas pencapaian target karyawan berupa hadiah.					
3.	Saya berupaya mencapai keberhasilan kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi					

b. Pemberian Insentif (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan insentif sesuai dengan kinerja yang saya capai.					
2.	Pemberian insentif pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi mengacu pada lama saya bekerja perusahaan.					
3.	PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi senantiasa memberikan insentif pada saya secara tepat waktu sesuai ketentuan.					
4.	PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memberikan besarnya insentif secara adil kepada para karyawan sesuai dengan pencapaian yang diraih.					
5.	PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi					

	memberikan insentif sesuai beban kerja yang mampu saya selesaikan.					
--	--	--	--	--	--	--

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Penerangan ruang kerja karyawan pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi baik.					
2.	Temperature udara ruang kerja karyawan Tata letak ruang kerja PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi baik karena tersedia fasilitas AC					
3.	yaitu pewarnaan ruangan pada ruang kerja pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi baik karena menggunakan warna terang sehingga menciptakan rasa nyaman karyawan dalam bekerja.					
4.	Penataan tempat duduk karyawan pada ruang kerja pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi baik karena tidak terlalu sempit sehingga mempermudah mobilisasi karyawan.					

Lingkungan kerja Non Fisik

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Interaksi antar karyawan pada PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi baik karena karyawan saling bekerjasama menyelesaikan pekerjaan					
2.	Hubungan yang terjalin antara pimpinan dan karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi terjalin baik karena pimpinan mau berbaur dengan karyawan.					

d. Kinerja (Y)

	Pernyataan	Jawaban
--	------------	---------

No		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu mencapai target kerja sesuai kuantitas yang telah ditetapkan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi.					
2.	Saya berupa bekerja keras untuk mencapai target yang ditetapkan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi.					
3.	Saya berupaya bekerja dengan cekatan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi.					
4.	Para karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika (MPM) Motor Banyuwangi memiliki target dan beban kerja yang sama sesuai dengan jobdesknya.					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	1 - 5 Tahun
2	Laki - Laki	21 - 30 Tahun	Kurang dari 1 Tahun
3	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	1 - 5 Tahun
4	Laki - Laki	21 - 30 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
5	Perempuan	31 - 40 Tahun	1 - 5 Tahun
6	Laki - Laki	21 - 30 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
7	Laki - Laki	41 - 50 Tahun	1 - 5 Tahun
8	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
9	Perempuan	Lebih dari 50 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
10	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	1 - 5 Tahun
11	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
12	Laki - Laki	21 - 30 Tahun	Kurang dari 1 Tahun
13	Laki - Laki	41 - 50 Tahun	1 - 5 Tahun
14	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
15	Laki - Laki	21 - 30 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
16	Perempuan	21 - 30 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
17	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	1 - 5 Tahun
18	Perempuan	31 - 40 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
19	Laki - Laki	Lebih dari 50 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
20	Perempuan	21 - 30 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
21	Perempuan	31 - 40 Tahun	1 - 5 Tahun
22	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	Kurang dari 1 Tahun
23	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
24	Laki - Laki	21 - 30 Tahun	1 - 5 Tahun
25	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
26	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	1 - 5 Tahun
27	Laki - Laki	Lebih dari 50 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
28	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
29	Laki - Laki	21 - 30 Tahun	1 - 5 Tahun
30	Laki - Laki	Lebih dari 50 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
31	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	1 - 5 Tahun
32	Perempuan	21 - 30 Tahun	1 - 5 Tahun
33	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
34	Laki - Laki	31 - 40 Tahun	1 - 5 Tahun
35	Laki - Laki	21 - 30 Tahun	1 - 5 Tahun

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X1R	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X2R	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3	X3R	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y	YR
1	5	4	5	14	4,67	3	5	4	5	5	22	4,40	4	5	4	4	4	5	26	4,33	5	5	5	4	19	4,75
2	3	2	4	9	3,00	4	2	2	4	4	16	3,20	4	3	2	4	2	4	19	3,17	5	5	2	3	15	3,75
3	2	2	1	5	1,67	2	2	2	2	2	10	2,00	2	2	2	2	2	2	12	2,00	2	2	2	2	8	2,00
4	2	4	4	10	3,33	4	2	4	4	3	17	3,40	3	3	4	4	3	4	21	3,50	4	2	4	4	14	3,50
5	5	4	5	14	4,67	4	4	5	5	5	23	4,60	5	5	4	4	4	4	26	4,33	5	5	4	5	19	4,75
6	2	4	4	10	3,33	4	2	4	2	4	16	3,20	4	2	4	4	4	2	20	3,33	4	3	3	4	14	3,50
7	2	3	5	10	3,33	2	3	4	3	4	16	3,20	4	3	4	4	2	4	21	3,50	4	4	2	4	14	3,50
8	2	2	2	6	2,00	2	2	2	2	2	10	2,00	2	2	2	2	2	2	12	2,00	2	2	2	2	8	2,00
9	4	5	4	13	4,33	5	5	5	5	5	25	5,00	5	4	4	5	4	4	26	4,33	4	5	4	5	18	4,50
10	2	2	2	6	2,00	3	2	2	2	2	11	2,20	2	2	2	3	2	2	13	2,17	2	2	3	2	9	2,25
11	3	3	2	8	2,67	2	2	3	3	2	12	2,40	2	3	2	3	2	2	14	2,33	3	3	2	2	10	2,50
12	5	4	5	14	4,67	5	4	5	4	5	23	4,60	5	5	5	5	2	5	27	4,50	5	5	5	4	19	4,75
13	4	4	2	10	3,33	4	3	2	2	4	15	3,00	4	2	4	4	4	2	20	3,33	2	5	2	5	14	3,50
14	3	3	3	9	3,00	2	4	4	4	2	16	3,20	4	4	2	2	4	4	20	3,33	4	2	3	4	13	3,25
15	4	4	3	11	3,67	4	4	4	4	2	18	3,60	4	4	4	3	3	4	22	3,67	4	2	4	5	15	3,75
16	2	2	2	6	2,00	2	2	2	2	2	10	2,00	2	2	2	2	2	2	12	2,00	2	2	2	2	8	2,00
17	4	4	2	10	3,33	2	4	2	4	4	16	3,20	4	3	2	2	4	4	19	3,17	4	4	4	2	14	3,50
18	3	2	3	8	2,67	1	2	1	1	2	7	1,40	2	1	1	1	1	2	8	1,33	2	1	2	1	6	1,50
19	3	2	2	7	2,33	2	2	4	2	2	12	2,40	1	2	2	2	1	2	10	1,67	2	2	2	4	10	2,50
20	5	4	5	14	4,67	4	5	5	5	5	24	4,80	5	5	5	5	2	5	27	4,50	5	4	5	5	19	4,75
21	4	4	5	13	4,33	4	4	5	4	4	21	4,20	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	5	3	5	18	4,50
22	2	2	3	7	2,33	3	2	2	3	4	14	2,80	3	2	4	2	4	2	17	2,83	3	3	2	2	10	2,50
23	1	2	1	4	1,33	1	1	2	2	1	7	1,40	1	1	2	2	1	1	8	1,33	1	2	1	1	5	1,25
24	2	2	4	8	2,67	3	2	2	2	3	12	2,40	4	5	5	5	5	5	29	4,83	2	3	4	2	11	2,75
25	2	2	2	6	2,00	2	2	2	2	2	10	2,00	2	2	2	2	2	2	12	2,00	2	2	2	2	8	2,00
26	2	2	2	6	2,00	2	2	2	3	2	11	2,20	2	3	2	3	2	2	14	2,33	2	2	3	2	9	2,25
27	4	3	4	11	3,67	4	4	3	3	4	18	3,60	5	5	5	2	2	2	21	3,50	4	2	4	5	15	3,75

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

28	4	5	4	13	4,33	4	5	4	5	4	22	4,40	4	4	4	5	5	4	26	4,33	4	4	5	5	18	4,50
29	3	3	3	9	3,00	3	3	4	2	4	16	3,20	3	4	4	4	2	2	19	3,17	2	3	4	4	13	3,25
30	5	5	2	12	4,00	5	4	4	5	4	22	4,40	5	4	5	4	4	2	24	4,00	4	4	4	4	16	4,00
31	2	1	1	4	1,33	2	2	2	2	2	10	2,00	2	2	2	2	2	2	12	2,00	2	2	2	2	8	2,00
32	3	4	3	10	3,33	4	5	5	4	5	23	4,60	3	4	4	3	3	2	19	3,17	4	3	4	3	14	3,50
33	2	3	3	8	2,67	4	4	2	4	3	17	3,40	2	1	2	2	1	2	10	1,67	2	2	2	2	8	2,00
34	1	2	1	4	1,33	2	1	2	1	2	8	1,60	2	1	2	2	1	1	9	1,50	2	2	1	2	7	1,75
35	2	3	2	7	2,33	2	2	3	2	2	11	2,20	2	2	2	2	2	2	12	2,00	3	2	2	3	10	2,50

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
N Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2,9714	3,0571	3,0000	3,0286	2,9714	3,1429	3,1143	3,2000	3,2000	3,0286	3,1714	3,1429	2,6857	2,8571	3,2000	3,0286	3,0000	3,2286
Median	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	4,0000	3,0000	2,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Mode	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5,7	5,7	5,7
	2.00	14	40,0	40,0	45,7
	3.00	7	20,0	20,0	65,7
	4.00	7	20,0	20,0	85,7
	5.00	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2,9	2,9	2,9
	2.00	13	37,1	37,1	40,0
	3.00	7	20,0	20,0	60,0
	4.00	11	31,4	31,4	91,4
	5.00	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	11,4	11,4	11,4
	2.00	11	31,4	31,4	42,9
	3.00	7	20,0	20,0	62,9
	4.00	7	20,0	20,0	82,9
	5.00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5,7	5,7	5,7
	2.00	13	37,1	37,1	42,9
	3.00	5	14,3	14,3	57,1
	4.00	12	34,3	34,3	91,4
	5.00	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5,7	5,7	5,7
	2.00	16	45,7	45,7	51,4
	3.00	3	8,6	8,6	60,0
	4.00	9	25,7	25,7	85,7
	5.00	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2,9	2,9	2,9
	2.00	15	42,9	42,9	45,7
	3.00	3	8,6	8,6	54,3
	4.00	10	28,6	28,6	82,9
	5.00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5,7	5,7	5,7
	2.00	13	37,1	37,1	42,9
	3.00	5	14,3	14,3	57,1
	4.00	9	25,7	25,7	82,9
	5.00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2,9	2,9	2,9
	2.00	14	40,0	40,0	42,9
	3.00	3	8,6	8,6	51,4
	4.00	11	31,4	31,4	82,9
	5.00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5,7	5,7	5,7
	2.00	12	34,3	34,3	40,0
	3.00	4	11,4	11,4	51,4
	4.00	11	31,4	31,4	82,9
	5.00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	11,4	11,4	11,4
	2.00	11	31,4	31,4	42,9
	3.00	6	17,1	17,1	60,0
	4.00	8	22,9	22,9	82,9
	5.00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2,9	2,9	2,9
	2.00	16	45,7	45,7	48,6
	4.00	12	34,3	34,3	82,9
	5.00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2,9	2,9	2,9
	2.00	14	40,0	40,0	42,9
	3.00	5	14,3	14,3	57,1
	4.00	9	25,7	25,7	82,9
	5.00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	14,3	14,3	14,3
	2.00	15	42,9	42,9	57,1
	3.00	3	8,6	8,6	65,7
	4.00	10	28,6	28,6	94,3
	5.00	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5,7	5,7	5,7
	2.00	19	54,3	54,3	60,0
	4.00	10	28,6	28,6	88,6
	5.00	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2,9	2,9	2,9
	2.00	14	40,0	40,0	42,9
	3.00	3	8,6	8,6	51,4
	4.00	11	31,4	31,4	82,9
	5.00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2,9	2,9	2,9
	2.00	16	45,7	45,7	48,6
	3.00	6	17,1	17,1	65,7
	4.00	5	14,3	14,3	80,0
	5.00	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5,7	5,7	5,7
	2.00	14	40,0	40,0	45,7
	3.00	5	14,3	14,3	60,0
	4.00	10	28,6	28,6	88,6
	5.00	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5,7	5,7	5,7
	2.00	13	37,1	37,1	42,9
	3.00	3	8,6	8,6	51,4
	4.00	9	25,7	25,7	77,1
	5.00	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 4. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.725**	.563**	.883**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.725**	1	.541**	.863**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.563**	.541**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000
	N	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.883**	.863**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.636**	.616**	.670**	.743**	.841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.636**	1	.687**	.828**	.731**	.898**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.616**	.687**	1	.670**	.635**	.834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.670**	.828**	.670**	1	.670**	.888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.743**	.731**	.635**	.670**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.841**	.898**	.834**	.888**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.797**	.788**	.693**	.644**	.699**	.909**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35	35
X3.2 Pearson Correlation	.797**	1	.752**	.677**	.542**	.741**	.890**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35	35
X3.3 Pearson Correlation	.788**	.752**	1	.764**	.573**	.520**	.866**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000
N	35	35	35	35	35	35	35
X3.4 Pearson Correlation	.693**	.677**	.764**	1	.552**	.677**	.856**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35	35
X3.5 Pearson Correlation	.644**	.542**	.573**	.552**	1	.519**	.749**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001		,001	,000
N	35	35	35	35	35	35	35
X3.6 Pearson Correlation	.699**	.741**	.520**	.677**	.519**	1	.817**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001		,000
N	35	35	35	35	35	35	35
X3 Pearson Correlation	.909**	.890**	.866**	.856**	.749**	.817**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.685**	.663**	.689**	.898**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
N	35	35	35	35	35
Y.2 Pearson Correlation	.685**	1	.476**	.580**	.812**
Sig. (2-tailed)	,000		,004	,000	,000
N	35	35	35	35	35
Y.3 Pearson Correlation	.663**	.476**	1	.614**	.809**
Sig. (2-tailed)	,000	,004		,000	,000
N	35	35	35	35	35
Y.4 Pearson Correlation	.689**	.580**	.614**	1	.860**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
N	35	35	35	35	35
Y Pearson Correlation	.898**	.812**	.809**	.860**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	6

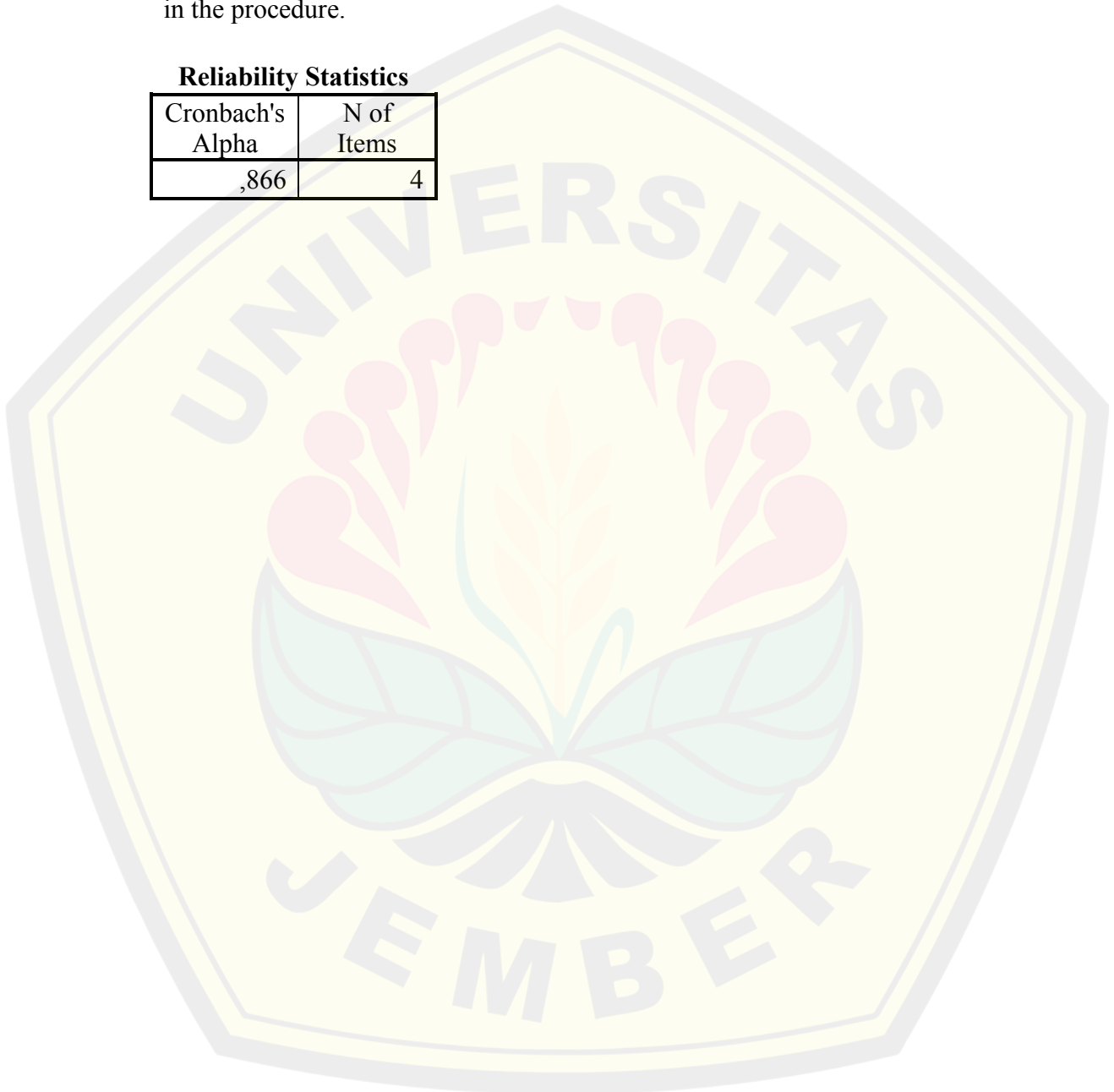
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	4



Lampiran 6. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	9,0286	15,4571	18,0857	12,4571
	Std. Deviation	3,08207	5,31005	6,37260	4,22418
Most Extreme Differences	Absolute	,101	,142	,144	,148
	Positive	,094	,142	,144	,148
	Negative	-,101	-,120	-,128	-,128
Test Statistic		,101	,142	,144	,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.070 ^c	.062 ^c	.050 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingkunganKerja, PemberianInsentif, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.946	.24539

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PemberianInsentif, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,051	3	12,017	199,560	.000 ^b
	Residual	1,867	31	,060		
	Total	37,918	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PemberianInsentif, Motivasi

Coefficients^a

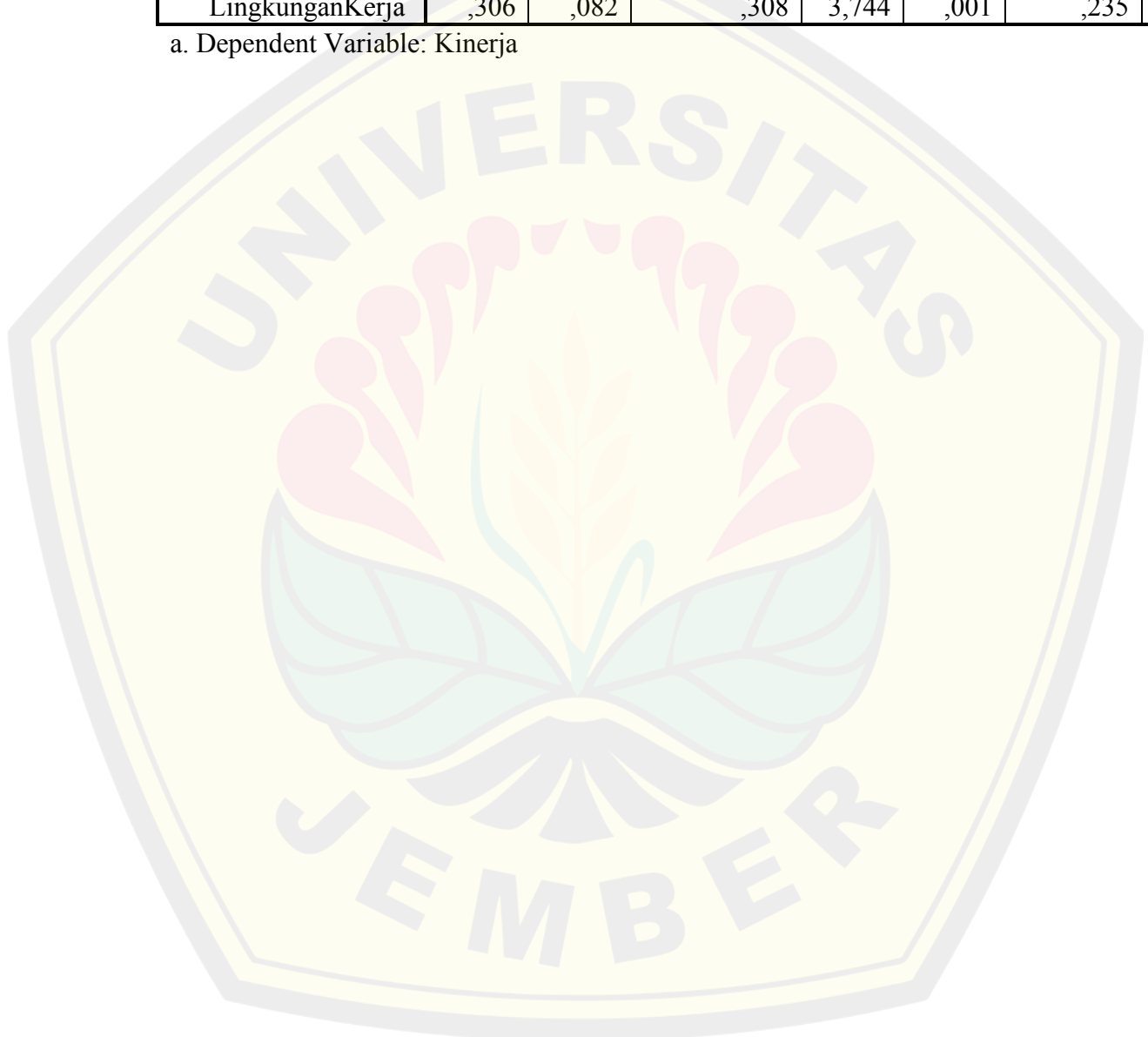
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,009	,134		,066	,947
	Motivasi	,440	,121	,428	3,644	,001
	PemberianInsentif	,278	,106	,280	2,632	,013
	LingkunganKerja	,306	,082	,308	3,744	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8. Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,009	,134		,066	,947		
Motivasi	,440	,121	,428	3,644	,001	,115	8,697
PemberianInsentif	,278	,106	,280	2,632	,013	,141	7,105
LingkunganKerja	,306	,082	,308	3,744	,001	,235	4,249

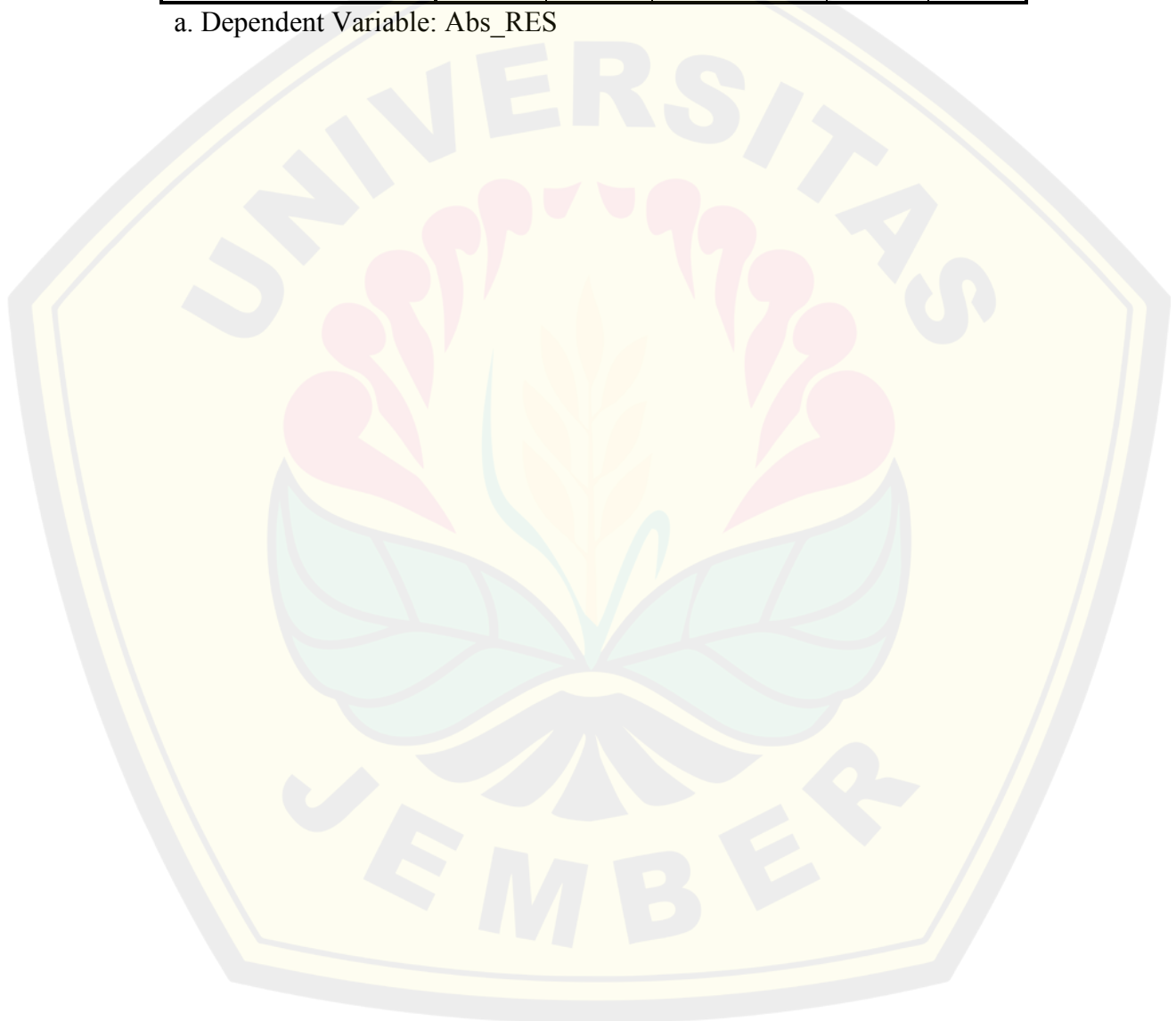
a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,274	,093		2,961	,006
Motivasi	-,015	,084	-,091	-,177	,861
PemberianInsentif	-,005	,073	-,034	-,073	,942
LingkunganKerja	-,017	,057	-,108	-,298	,767

a. Dependent Variable: Abs_RES



Lampiran 10. R tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 11 t tabel

Rumus = $\alpha/2$; $n - k = 0,05/2$; $35 - 4 = 0,025$; $31 = 2,039$

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688