

# PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAPASARI SIDOARJO

Oleh

**Aprilia Wahyuningtias<sup>1</sup>**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya

Email : [aprilwahyu16@gmail.com<sup>1</sup>](mailto:aprilwahyu16@gmail.com)

---

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kapasari Sidoarjo secara signifikan maupun tidak. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pelanggan PT Kapasari Sidoarjo. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Alat Uji yang digunakan adalah teknik analisis statistik dengan menggunakan software SPSS 26.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang telah diajukan, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$ . Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikansi lebih besar yaitu  $0,293 > 0,05$ . Dan nilai uji F menunjukkan F Hitung yang diperoleh adalah 34,109 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 5% (0,05). Dengan perolehan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 diatas dapat dinyatakan terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

**Kata Kunci : Motivasi , Insentif , Lingkungan Kerja , Kinerja.**

## ABSTRACT

*This research was conducted to determine the effect of motivation (X1), incentives (X2) and work environment (X3) on employee performance (Y) at PT Kapasari Sidoarjo significantly or not. This research used quantitative research. The population in this study were all customers of PT Kapasari Sidoarjo. The data used are primary data using a research sample of 50 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The test tool used was a statistical analysis technique using SPSS 26.0 software. After testing the hypothesis that has been proposed, the results of this study indicate that Motivation (X1) has a significant effect on Performance (Y) with a significant value of  $0,000 < 0,05$ , Incentives (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a significant value  $0.023 < 0.05$ . The Work Environment (X3) has no significant effect on Employee Performance (Y) with a greater significance level of  $0.293 > 0.05$ . And the value of the F test shows the F Count obtained is 34.109 with a significance level of 0,000 which means below 5% (0.05). With the acquisition of a significance value smaller than 0.05 above, it can be stated that there is a significant simultaneous effect on the variables of work motivation (X1), incentives (X2) and work environment (X3) on employee performance (Y)*

**Keywords: Motivation, Incentives, Work Environment, Performance**

Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

PT. Kapasari merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang *Offset* (percetakan) kualitas cetak dan inovasi adalah dasar dari reputasi dan bisnis perusahaan. PT. Kapasari menerapkan motivasi eksternal terhadap karyawan serta program insentif sebagai tambahan pendapatan diluar gaji atau upah bagi karyawan dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta lingkungan kerja yang berpengaruh untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas SDM yang dilakukan tidak terlepas dari motivasi, insentif dan lingkungan kerja yang selama ini telah terlaksana oleh PT. Kapasari.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Kapasari Sidoarjo?
2. Apakah Insentif mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Kapasari Sidoarjo?
3. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Kapasari Sidoarjo?
4. Apakah Motivasi, Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kapasari Sidoarjo?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapasari
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapasari
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapasari
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapasari

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **MOTIVASI**

Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

### **INSENTIF**

Begitu pula menurut Handoko (2002:176) mengemukakan bahwa " Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan

## LINGKUNGAN KERJA

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

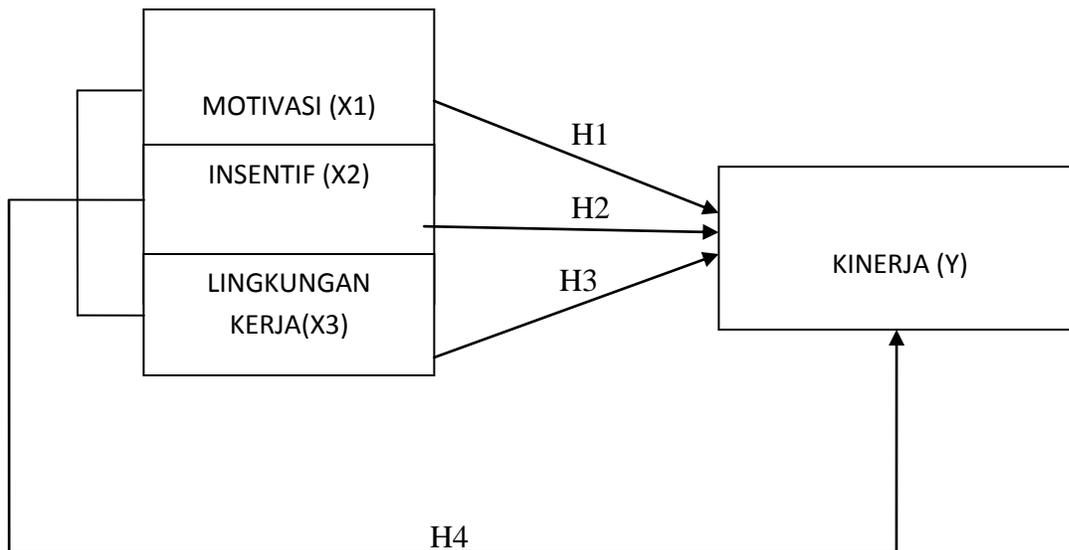
## KINERJA KARYAWAN

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

## HIPOTESIS

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kapasari Sidoarjo
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan PT. Kapasari Sidoarjo
- H3 : Diduga terdapat Pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kapasari Sidoarjo
- H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan dari motivasi, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kapasari Sidoarjo

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. KAPASARI Sidoarjo. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. KAPASARI Sidoarjo, sehingga didapat sampel 50 orang responden dengan menggunakan rumus solvin. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,008	2,779		1,442	,156
	Mot	,711	,074	,794	9,579	,000
	Ins	,227	,096	,202	2,357	,023
	LK	-,090	,085	-,092	-1,065	,293

a. Dependent Variable: KN

Sumber Data : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah disajikan dalam tabel 4.16 di atas, maka diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 4,008 + 0,711X_1 + 0,227X_2 - 0,90X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan yang didapatkan sebesar 4,008 artinya jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dianggap 0 (nol) atau tidak diterapkan, maka kinerja karyawan sebesar 4,008
2. Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,711 artinya jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,711 satuan dengan asumsi variabel insentif ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi insentif ( $X_2$ ) sebesar 0,227 artinya jika variabel insentif ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dianggap tetap.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,90 artinya jika lingkungan kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar -0,90 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) dianggap tetap.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kapasari Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,579 >  $t_{tabel}$  2,013 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri karyawan yang mampu memberikan semangat pada diri karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi karyawan, maka prestasi kerja karyawan tersebut juga akan semakin baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. .

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Kapasari Sidoarjo**

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel insentif ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,357 > t_{tabel}$  2,013 dan taraf signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . Nilai signifikan tersebut diketahui lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa insentif memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena insentif adalah nilai yang dicapai oleh karyawan dengan kerja kerasnya. Apalagi dengan adanya kenaikan tentunya akan membuat para karyawan lebih giat lagi dan memiliki antusias untuk kesuksesan PT Kapasari Sidoarjo, Serta untuk kelangsungan hidup mereka. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Rivai (2011:384) bahwa insentif adalah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan".

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kapasari Sidoarjo**

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,065 > t_{tabel}$  2,013 dan taraf signifikansi sebesar  $0,293 > 0,05$ . Nilai signifikan tersebut diketahui lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja antara lain uraian kerja yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Hal yang menyebabkan variabel lingkungan kerja tidak signifikan yaitu bagi seluruh karyawan perusahaan tersebut sudah memiliki fasilitas dan ruang – ruang yang memadai dengan penerangan dan kualitas udara yang baik, sehingga mereka merasa nyaman ditambah dengan rekan kerja yang selalu memiliki solidaritas tinggi dan ramah.. Lingkungan kerja tidak menjadi masalah terhadap kinerja karyawan, karena para karyawan fokus mengejar insentif dan target kerjanya. Sehingga para karyawan tidak menghiraukan lingkungan di tempat kerja yang bisung maupun sepi.

### **Pengaruh Motivasi, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kapasari Sidoarjo.**

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesepakatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan

serta waktu menurut standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan  $f_{hitung}$  yang diperoleh adalah  $34,109 > f_{tabel} 2,807$  dengan taraf signifikansi  $0,000$  yang berarti di bawah  $5\%$  ( $0,05$ ). Dengan perolehan nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  di atas dapat dinyatakan terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan telah di bahas pada bab sebelumnya, maka temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kapasari Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Insentif secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapasari Sidoarjo dengan taraf signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ .
3. Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Kapasari Sidoarjo. Hal tersebut dikarenakan taraf signifikansi lebih besar yaitu  $0,293 > 0,05$ .
4. Secara simultan Motivasi Kerja, Insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh Uji F hitung yang diperoleh adalah  $34,109$  dengan taraf signifikansi  $0,000$  yang berarti di bawah  $5\%$  ( $0,05$ ).

## SARAN

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Membuat program skema *insentif base performance*, sehingga karyawan lebih termotivasi dan untuk mencapai kinerja maksimal termasuk lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arifin, J. (2008). *Statistik Bisnis Terapan Excel 2007+cd*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Asriyanto, Nur Abib, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV*. Kalika Integraha di Semarang
- Chrisnanda, Dody , 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri*
- C. Tulandi . S. L. Mandey. M. D. Walangitan 2015 . *The Effect Of Characteristic, Welfare And Work Environment To Employee Performance At PT. FEEDERAL INTERNATIONAL FINANCE MANADO* Vol. 3 (476-486)
- Hamzah. B. Uno 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

- Hasibuan, Melayu. 2012. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Jonathan W. Omolo, N Oginda, Moses, Oso Yuko, *Willis International Journal of Human Resource Studies*, Machrothing Institute, Vol. 2, No. 3, 2012.
- Kusuma , Artha Adhi, 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*
- Larasati, Dyah, 2016. *Pengaruh Motivasi, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR BKK Wonogiri*
- Mahendro Sumardjo & Donni J. P. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep – konsep kunci*. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L dan Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maziah, 2016. *Pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Makassar*
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Strategik Non Profit Bidang Pemerintah*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sasono, Agus Dewi, 2015. *Pengaruh Motivasi, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Grapari Pemuda Surabaya*
- Sekaran, Uma (2000) . *Metodoligi Penelitian*. Salemba Empat. Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2005. “*Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*” CV. Alfabeta. Bandung
- Widodo, T. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepempinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)*. Jurnal Ilmiah Among Makarti, 3 (5).
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Permotivasion*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zulfi, Hikamah Ismia, 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taurus Gemilang*.

