

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT KEBAYORAN PHARMA CABANG TANGERANG**

SKRIPSI

OLEH :

**DEVITA ANGELA
20200500004**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT KEBAYORAN PHARMA CABANG TANGERANG**

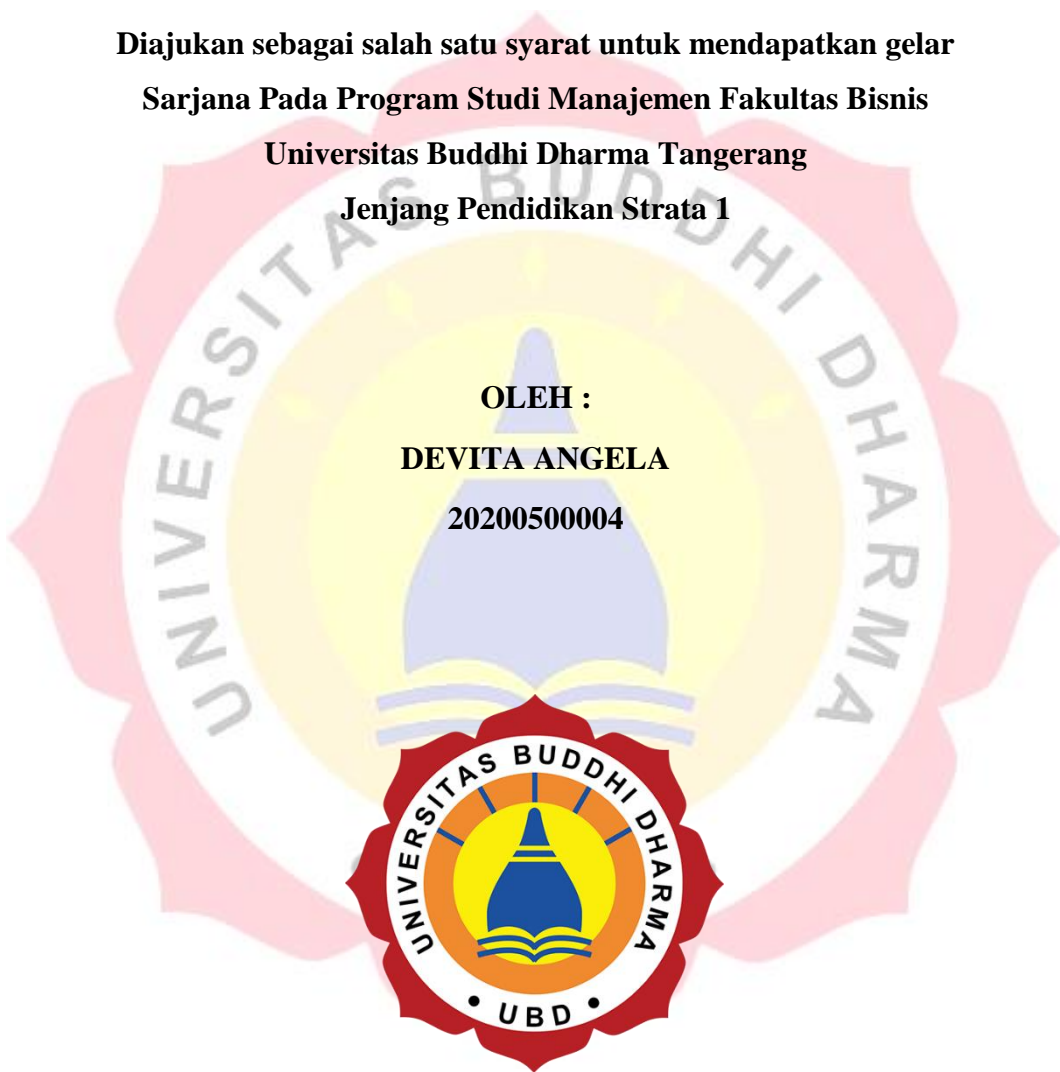
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

OLEH :

DEVITA ANGELA

20200500004



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI


Nama Mahasiswa : Devita Angela
NIM : 20200500004
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.


Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Devita Angela

NIM : 20200500004

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 24 Januari 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP,
NIDN : 0428108409



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Devita Angela
NIM : 20200500004
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409

Tangerang, 24 Januari 2024
Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Devita Angela
NIM : 20200500004
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT Kebayoran Pharma.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **“DENGAN
PUJIAN”** oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, 02 Maret 2024

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

Penguji I : Dr. Toni Yovo, S.TP., M.M., M.T.
NIDN : 0416047310

Penguji II : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini tidak terdapat pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau ketua jurusan atau ketua bidang akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 Januari 2024

Yang membuat pernyataan



Devita Angela

NIM : 20200500004

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500004
Nama : Devita Angela
Jenjang studi : Strata I
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non – Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Motivasi, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kebayoran Pharma”, beserta alat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non – Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang

Penulis



Devita Angela

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT KEBAYORAN PHARMA CABANG
TANGERANG**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan, yaitu metode pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 171 orang responden, pengumpulan data melalui *google form* dan analisis data menggunakan SPSS versi 18. Teknik Analisis data yang digunakan, yaitu uji validitas dengan korelasi *Bivariate Pearson*, uji T dan uji F

Suatu pemecahan masalah dapat di selesaikan secara fleksibel dengan melihat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap motivasi, insentif, dan lingkungan kerja di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang adalah Motivasi (0,189), Insentif (0,188) dan Lingkungan Kerja (0,107) sehingga faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kebayoran Pharma adalah faktor motivasi.

Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} untuk motivasi sebesar 2,682, insentif sebesar 2,709 dan lingkungan kerja sebesar 1,720. Pada uji F, F_{hitung} sebesar 10,982 $> F_{tabel}$ 2,66 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa model regresi motivasi, insentif, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.

Kata Kunci : Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION, INCENTIVES, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KEBAYORAN
PHARMA TANGERANG BRANCH**

ABSTRACT

This research aims to test and find out how much influence motivation, incentives and work environment have on employee performance in a company. The type of research used is a quantitative approach method with a research sample of 171 respondents, data collection via Google Form and data analysis using SPSS version 18. Data analysis techniques used are validity testing with Bivariate Pearson correlation, T test and F test

A problem solving can be solved flexibly by looking at the variables that can influence employee performance regarding motivation, incentives and work environment at PT Kebayoran Pharma Tangerang Branch, namely Motivation (0.189), Incentives (0.188), and Work Environment (0.107) so that the most dominant factors What influences employee performance at PT Kebayoran Pharma is the motivation factor.

Based on the t test, the t-count for motivation was 2.682, incentives were 2.709 and work environment was 1.720. In the F test, Fcount is 10.982 > Ftable 2.66 and the significant value is 0.000 < 0.05. With this it can be concluded that the regression model of motivation, incentives, and work environment in this research is suitable for use to predict employee performance at PT Kebayoran Pharma Tangerang Branch.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Adapun judul skripsi ini adalah "Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang". Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan arahan dalam proses pembuatan skripsi ini.
5. Kepada Kepala Cabang PT. Kebayoran Pharma Cabang Tangerang, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di perusahaannya.

6. Kepada karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Tangerang yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada kedua orang tua saya dan juga orang terkasih Michael Alien dan juga sahabat-sahabat yang telah memberikan bantuan dan motivasi sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
8. Kepada teman-teman mahasiswa yang selalu memberikan bantuan, semangat, dan motivasinya.

Penulis berharap, jika skripsi ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai tambahan ilmu pengetahuan terutama bagi PT. Kebayoran Pharma Cabang Tangerang yang mana skripsi ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan, pengetahuan, dan waktu yang terbatas, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan juga saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala hormat penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang

Penulis

Devita Angela

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Motivasi	11
3. Insentif	21
4. Lingkungan Kerja	27
5. Kinerja Karyawan	33
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	37
C. Kerangka Pemikiran.....	43

D. Perumusan Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Objek Penelitian.....	45
C. Jenis-Jenis Sumber Data	54
D. Populasi dan Sampel	55
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	58
G. Teknik Analisis Data.....	61
1. Analisis Deskriptif Data.....	61
2. Frekuensi Data	62
3. Uji Validitas	62
4. Uji Reliabilitas	63
5. Uji Hipotesis	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	69
B. Analisis Hasil Penelitian	112
C. Uji Hipotesis	126
D. Pembahasan.....	135
BAB V PENUTUP.....	137
A. Kesimpulan	137
B. Implikasi	138
C. Saran	140
DAFTAR PUSTAKA	141
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	145
SURAT KETERANGAN RISET	146
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	58
Tabel III.IV Uji Realibilitas.....	64
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Lama bekerja.....	72
Tabel IV.5 Hasil Uji Frekuensi (X1.1).....	73
Tabel IV.6 Hasil Uji Frekuensi (X1.2).....	74
Tabel IV.7 Hasil Uji Frekuensi (X1.3).....	75
Tabel IV.8 Hasil Uji Frekuensi (X1.4).....	76
Tabel IV.9 Hasil Uji Frekuensi (X1.5).....	77
Tabel IV.10 Hasil Uji Frekuensi (X1.6).....	78
Tabel IV.11 Hasil Uji Frekuensi (X1.7).....	79
Tabel IV.12 Hasil Uji Frekuensi (X1.8).....	80
Tabel IV.13 Hasil Uji Frekuensi (X1.9).....	81
Tabel IV.14 Hasil Uji Frekuensi (X1.10).....	82
Tabel IV.15 Hasil Uji Frekuensi (X2.1).....	83
Tabel IV.16 Hasil Uji Frekuensi (X2.2).....	84
Tabel IV.17 Hasil Uji Frekuensi (X2.3).....	85
Tabel IV.18 Hasil Uji Frekuensi (X2.4).....	86
Tabel IV.19 Hasil Uji Frekuensi (X2.5).....	87

Tabel IV.20 Hasil Uji Frekuensi (X2.6).....	88
Tabel IV.21 Hasil Uji Frekuensi (X2.7).....	89
Tabel IV.22 Hasil Uji Frekuensi (X2.8).....	90
Tabel IV.23 Hasil Uji Frekuensi (X2.9).....	91
Tabel IV.24 Hasil Uji Frekuensi (X2.10).....	92
Tabel IV.25 Hasil Uji Frekuensi (X3.1).....	93
Tabel IV.26 Hasil Uji Frekuensi (X3.2).....	94
Tabel IV.27 Hasil Uji Frekuensi (X3.3).....	95
Tabel IV.28 Hasil Uji Frekuensi (X3.4).....	96
Tabel IV.29 Hasil Uji Frekuensi (X3.5).....	97
Tabel IV.30 Hasil Uji Frekuensi (X3.6).....	98
Tabel IV.31 Hasil Uji Frekuensi (X3.7).....	99
Tabel IV.32 Hasil Uji Frekuensi (X3.8).....	100
Tabel IV.33 Hasil Uji Frekuensi (X3.9).....	101
Tabel IV.34 Hasil Uji Frekuensi (X3.10).....	102
Tabel IV.35 Hasil Uji Frekuensi (Y.1).....	103
Tabel IV.36 Hasil Uji Frekuensi (Y.2).....	104
Tabel IV.37 Hasil Uji Frekuensi (Y.3).....	105
Tabel IV.38 Hasil Uji Frekuensi (Y.4).....	106
Tabel IV.39 Hasil Uji Frekuensi (Y.5).....	107
Tabel IV.40 Hasil Uji Frekuensi (Y.6).....	108
Tabel IV.41 Hasil Uji Frekuensi (Y.7).....	109
Tabel IV.42 Hasil Uji Frekuensi (Y.8).....	110

Tabel IV.43 Hasil Uji Frekuensi (Y.9).....	111
Tabel IV.44 Hasil Uji Frekuensi (Y.10).....	112
Tabel IV.45 Hasil <i>Descriptive Statistics</i>	113
Tabel IV.46 <i>Case Processing Summary</i> (X1).....	114
Tabel IV.47 Hasil Uji Reliabilitas (X1).....	115
Tabel IV.48 Hasil Uji Validitas (X1).....	116
Tabel IV.49 <i>Case Processing Summary</i> (X2).....	117
Tabel IV.50 Hasil Uji Reliabilitas (X2).....	118
Tabel IV.51 Hasil Uji Validitas (X2).....	119
Tabel IV.52 <i>Case Processing Summary</i> (X3).....	120
Tabel IV.53 Hasil Uji Reliabilitas (X3).....	121
Tabel IV.54 Hasil Uji Validitas (X3).....	122
Tabel IV.55 <i>Case Processing Summary</i> (Y).....	123
Tabel IV.56 Hasil Uji Reliabilitas (Y).....	124
Tabel IV.57 Hasil Uji Validitas (Y).....	125
Tabel IV.58 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	127
Tabel IV.59 Hasil <i>Variables Entered/Removed</i>	128
Tabel IV.60 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	129
Tabel IV.61 Hasil Uji Statistik T.....	130
Tabel IV.62 Hasil Uji Statistik F.....	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Riset Penelitian

Lampiran 2 Lembar Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Pengaruh Motivasi

Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Pengaruh Insentif

Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja

Lampiran 6 Tabulasi Data Kuesioner Pengaruh Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Tabel r

Lampiran 8 Tabel t

Lampiran 9 Tabel



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan ilmu pengetahuan, peradaban dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia pada hakekatnya adalah modal dan peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor manusia, yaitu karyawan.

Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut serta dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu perusahaan. Dewasa ini, sangatlah sulit untuk menemukan karyawan yang berkompeten dan berpotensi dengan baik. Dengan begitu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain motivasi kerja. Dengan adanya motivasi, para karyawan terdorong untuk berupaya maksimal untuk melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dan berbagai sarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. kurangnya perhatian dari atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif. Insentif adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas dasar kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan secara maksimal yang dinyatakan dalam bentuk uang dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Insentif juga dapat diartikan sebagai uang ekstra selain gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja mereka untuk perusahaan. Apabila insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan berlaku sebaliknya, apabila insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka tingkat kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Sebagai contoh karyawan telah memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan, tetapi perusahaan memberikan insentif yang tidak sesuai. Maka dengan itu ada perasaan kecewa di dalam diri karyawan tersebut kepada perusahaan sehingga hal tersebut nantinya akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja hingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik dan sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan seperti sirkulasi udara yang kurang baik, pencahayaan yang kurang terang sehingga suasana di dalam ruangan menjadi redup, suasana yang kurang kondusif pada saat jam kerja sehingga membuat konsentrasi para karyawan yang lainnya menjadi terganggu. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja secara efektif, memiliki suasana yang aman dan nyaman.

PT. Kebayoran Pharma beroperasi di bidang distributor obat dan alat-alat kesehatan selama sekitar 40 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan. Dalam penelitian ini, ditemukan ketidakseimbangan dalam motivasi kerja di PT. Kebayoran Pharma Cabang Tangerang. Beberapa karyawan tidak merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan. Selain itu, terdapat kondisi lingkungan kerja yang dianggap kurang nyaman di PT Kebayoran Pharma cabang Tangerang.

Atas dasar uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi, Insentif,**

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang”

B. Identifikasi Masalah

Didalam latar belakang penelitian uraian diatas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.
2. Pemberian insentif yang belum memuaskan karyawan atas hasil yang dicapai dalam bekerja di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga karyawan kurang produktif dalam melakukan pekerjaan.
4. Kinerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan rendahnya pemberian motivasi, insentif, dan lingkungan kerja.

C. 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 Kebayoran Pharma Cabang Tangerang?

2. Apakah Insentif mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang?
3. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang?
4. Apakah Motivasi, Insentif, dan Lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mencari seberapa besar pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.
2. Untuk mencari seberapa besar pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.
3. Untuk mencari seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.
4. Untuk mencari seberapa besar pengaruh Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja.
- b. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi tentang motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan bisa memperbanyak dan memperluas pengetahuan terkait motivasi, insentif, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak luar, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian-penelitian di masa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis. Seperti contoh berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan Perumusan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan hasil analisis dan saran-saran yang mendukung untuk menyelesaikan masalah penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu mengenai konsep manajemen sumber daya manusia sebelum memahami tentang motivasi, insentif, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ariyanto & Santosa, 2022) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis, mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam jumlah besar dengan cara yang efektif, efisien, dan optimal, dengan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan”.

Menurut Hasibuan dalam penelitian (Sudrajat, 2021) mengemukakan bahwa:

“Sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengelola hubungan dan peran karyawan sehingga mereka dapat membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut (Lisih & Andy, 2021) mengemukakan bahwa :

“Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap sektor industri dan berbagai kegiatan bisnis. Sumber Daya Manusia bertugas membangun dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”

Dari definisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu untuk mengelola hubungan dan peran karyawan terhadap perusahaan agar bisa bekerja secara efektif, efisien dan optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut George R. Terry, 1958 dalam bukunya *Principles of Management* yang dikutip dalam (Kompas, 2022) mengemukakan bahwa terdapat 4 (empat) fungsi utama manajemen, yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses menetapkan tujuan organisasi, mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut dan merumuskan rencana kegiatan organisasi. Fungsi perencanaan membantu mengurangi risiko dan potensi kesalahan dalam kegiatan organisasi. Perencanaan juga membantu memastikan visi dan misi perusahaan selaras dengan arah dan tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses mengumpulkan dan mengidentifikasi sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya organisasi mencakup sumber daya manusia (karyawan dan profesional), sumber daya fisik (mesin, tanah, bangunan), dan sumber daya operasional (kebijakan, sistem informasi, *merk*). Fungsi organisasi dilaksanakan melalui pengalokasian tugas sumber daya manusia, penetapan struktur

perusahaan dan bidang tanggung jawabnya, pengalokasian sumber daya alam, serta perekrutan, seleksi, dan pelatihan sumber daya manusia.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan adalah proses penerapan atau pelaksanaan dari semua rencana, konsep, ide serta gagasan yang telah dibuat sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama. Fungsi pelaksanaan umumnya dilakukan dengan mengarahkan dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan bentuk evaluasi dan kontrol terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan telah sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Fungsi kontrol dilakukan dengan mengidentifikasi ketidaksesuaian dengan rencana, menganalisis masalah, berusaha menemukan solusi, dan melaksanakan kontrol terhadap kinerja sumber daya manusia.

C. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (Karlina & Rosento, 2019) untuk memperbaiki partisipasi produktif daya kegiatan kepada kelompok maupun industri dengan metode bertanggung jawab dengan cara strategi, etis dan sosial. Empat tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Organisasi atau Perusahaan lebih bertanggung jawab dengan cara etis dan sosial untuk kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalisir dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Target formal yang dibuat untuk membantu suatu organisasi agar mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Untuk menjaga kontribusi departemen Manajemen Sumber Daya Manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang akan mencapai melalui aktivitasnya dalam suatu organisasi.

2. Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Menurut pendapat Kondalkar dalam (Hamali, 2018) mengemukakan bahwa:

“Motivasi adalah hasrat batin yang membara yang berasal dari kebutuhan, keinginan, dan kemampuan seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mental untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut (Wiediya & Andy, 2022) mengemukakan bahwa:

“Motivasi adalah faktor atau dorongan yang memberikan energi kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan di lingkungan kerja”.

Menurut (Alamsyah & Setyowati, 2019) mengemukakan bahwa:

“Motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai suatu tujuan organisasi”.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Seseorang yang sangat termotivasi akan memiliki dampak positif pada kehidupannya. Mereka dapat mengubah perilaku mereka, mewujudkan tujuan mereka dan menjalani kehidupan yang lebih baik.

B. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam buku (Firmansyah & Mahardhik, 2018, p. 170) menyebutkan ada dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi Positif adalah seorang pimpinan memberikan motivasi (merangsang) bawahan yang berprestasi di atas standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan hadiah kepada karyawan tersebut.

2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah seorang pemimpin memotivasi bawahan dengan standar yang ditetapkan yang bersifat hukuman. Pada motivasi negatif ini seorang pekerja akan meningkatkan semangat bekerjanya dengan waktu yang cepat karena mereka takut mendapatkan hukuman, akan tetapi motivasi negatif tidaklah baik apabila dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

C. Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi Maslow dikenal sebagai "Teori Motivasi Manusia". Teori ini mengikuti pendekatan hierarki, yang menyatakan bahwa individu bertindak atau bekerja karena dorongan untuk memenuhi berbagai tingkatan kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut disusun secara hierarki, yang berarti bahwa kebutuhan pada tingkat satu harus terpenuhi sebelum individu dapat beralih ke tingkat kebutuhan berikutnya. Setelah kebutuhan pada tingkat tertentu terpenuhi, maka individu akan muncul kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, dan demikian seterusnya hingga mencapai tingkat kelima dari hierarki kebutuhan. Dasar dari teori ini ialah:

1. Manusia adalah makhluk yang menginginkan, dia selalu menginginkan lebih. Keinginan ini terus menerus dan hanya berhenti ketika akhir hayat tiba.
2. Kebutuhan yang terpuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelaku kekerasan, hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

Ada 5 tingkatan pada teori ini yakni:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis mencakup kebutuhan dasar manusia, seperti sandang, pangan, dan tempat tinggal. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisik ini mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan lebih tekun. Pada tingkat kebutuhan ini, kebanyakan orang

tidak begitu memperhatikan faktor-faktor seperti honor, menabung, dan hal-hal lainnya. Kebutuhan fisiologis dianggap sebagai kebutuhan utama, meskipun berada pada tingkat kebutuhan yang paling dasar dalam hierarki kebutuhan manusia.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan meliputi rasa aman secara fisik maupun emosional. Dalam lingkungan kerja sebagai contoh terbebas dari ancaman kecelakaan, kebutuhan rasa aman dari ancaman penyakit dan sebagainya. Kebutuhan ini terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Kebutuhan akan keselamatan kerja dan keselamatan jiwa selama bekerja di tempat kerja. Secara garis besar, setiap orang membutuhkan keselamatan dan keamanan jiwanya, dimanapun mereka berada.
- b. Kebutuhan akan keamanan properti kerja selama jam kerja. Bentuk lain dari memenuhi permintaan dengan memberikan perlindungan asuransi kepada karyawan.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial melibatkan keinginan untuk bersosialisasi, berinteraksi, berafiliasi dan memiliki hubungan sosial yang bermakna, serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Kebutuhan ini ditempatkan pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman dalam hierarki kebutuhan Maslow. Manusia secara umum cenderung ingin hidup dalam kelompok, tidak

menyukai kesendirian di tempat terpencil. Oleh karena itu, sebagai makhluk sosial, kita secara alami memiliki empat kelompok kebutuhan sosial, yaitu:

- a. Merasa perlu untuk diterima oleh orang lain (*belonging*) di lingkungan tempat kita tinggal dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan penghargaan dan rasa dihargai adalah kebutuhan psikologis yang penting. Setiap individu merasa bahwa dirinya memiliki nilai dan penting, tanpa memandang latar belakang pendidikan atau status sosial. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk memotivasi bawahan dengan memberikan penghargaan dan kesan bahwa kontribusi mereka sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Kebutuhan akan kemajuan daripada kegagalan (*sense of achievement*) sangat dibutuhkan. Setiap individu memiliki dorongan untuk meningkatkan dirinya sendiri, dan tidak ada yang menginginkan kegagalan. Kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan menjadi keinginan dan kebutuhan umum, serta menjadi impian setiap orang..
- d. Kebutuhan akan partisipasi, tentu saja setiap karyawan dengan antusias berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, karena hal ini memberikan mereka kesempatan untuk menyampaikan saran dan pendapat dengan sebaik mungkin kepada pimpinan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Karyawan dan masyarakat membutuhkan harga diri, pengakuan, dan prestasi di lingkungan mereka. Para pemimpin harus menyadari fakta bahwa posisi seseorang di perusahaan sebanding dengan kedudukan di dalamnya. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan penghargaan kepada karyawannya yang telah bekerja sebaik mungkin untuk perusahaan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pada tingkat terakhir aktualisasi diri, setiap orang selalu ingin menjadi orang yang bermanfaat dan dapat diandalkan. Hal ini seringkali mengarah pada keinginan untuk menjadi pemimpin organisasi untuk memiliki kekuatan dan mampu melakukan perubahan. Penggunaan kemampuan, keterampilan, dan potensi terbaik seseorang untuk mencapai hasil kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai oleh orang lain disebut aktualisasi diri. Kebutuhan ini adalah untuk mencapai potensi penuh seseorang. Keinginan setiap orang untuk memenuhi kebutuhan terbesar mereka berbeda-beda. Para pemimpin perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lainnya dalam dua hal, yakni:

- a. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi secara eksternal. Realisasinya hanya mungkin terjadi dalam lingkup keinginan dan usaha orang tersebut.

- b. Aktualisasi diri pada dasarnya selalu berkaitan dengan pertumbuhan pribadi. Tuntutan ini terus berlanjut, terutama karena jalur karir individu meningkat.

Maslow menjelaskan bahwa orang mencoba untuk memenuhi kebutuhan lebih mendasar (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku menuju kebutuhan tertinggi (aktualisasi diri). Jika kebutuhan (karyawan) seseorang sangat kuat, semakin termotivasi orang tersebut untuk mempergunakan perilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan mereka.

2. Teori Tiga Kebutuhan (*Three Needs Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang dikutip dari Jurnal (Salim & Asepta, 2019, p. 139). David McClelland mengemukakan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan, yakni:

- a. Kebutuhan akan prestasi, keinginan untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan ialah kebutuhan untuk menjadi lebih kuat dan lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan memiliki, kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

D. Tujuan Motivasi

Menurut (Kurniasari, 2018) Tujuan pemberian motivasi bagi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat dan gairah kerja para karyawan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang penuh energi dan berdaya saing.
2. Mampu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara karyawan merupakan hal yang penting.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan adalah hasil dari motivasi, dukungan, dan lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat membawa manfaat positif bagi keseluruhan perusahaan.
4. Meningkatkan kreativitas karyawan merupakan aspek yang penting untuk mencapai inovasi dan pembaruan dalam lingkungan kerja.
5. Peningkatan kesejahteraan karyawan menciptakan kondisi di mana karyawan merasa dihargai dan didukung secara menyeluruh, berdampak positif pada kebahagiaan dan produktivitas mereka.
6. Peningkatan rasa tanggung jawab karyawan terhadap kewajiban mereka dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang memberikan dorongan positif, mendukung perkembangan profesional, dan memberikan penghargaan yang memotivasi.

E. Indikator Motivasi

Menurut (Uno, 2021, p. 72) menjabarkan beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dalam melihat sebuah motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas

Seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat motivasinya melalui tanggung jawab yang mereka tunjukkan terhadap setiap pekerjaan yang

mereka lakukan. Mereka melaksanakan tugas dengan hasil maksimal dan bekerja dengan penuh tanggung jawab, mencerminkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan keseriusan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Melaksanakan Tugas dengan Target yang Jelas

Karyawan yang bekerja hendaknya mengetahui dengan pasti tugas yang dikerjakan dan target apa yang harus dicapai dan terselesaikan.

3. Kemandirian dalam Bertindak

Bagi segenap karyawan yang telah memasuki masa produktif tentunya mempunyai sikap mandiri untuk bertindak. Kemandirian ini dapat tercermin dalam sikap yang ditunjukkan karyawan tersebut. Munculnya inisiatif dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan dan tanggung jawab mereka.

4. Memiliki rasa senang dalam bekerja,

Sebagai seorang karyawan ada tugas utama yang diberikan oleh perusahaan yaitu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Saat pelaksanaan pekerjaannya dibutuhkan rasa senang dalam bekerja. Hal ini memberikan pengaruh baik atas hasil yang dikerjakannya.

5. Prestasi yang dicapai

Dari prestasi yang diraih karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Keberhasilan tersebut dapat berupa penghargaan dari pimpinan, supervisor perusahaan tempat bekerja ataupun rekan kerja lainnya.

6. Suasana Tempat Bekerja

Suasana tempat bekerja yang nyaman harus ada dalam perusahaan. Suasana kerja yang nyaman dapat diartikan sebagai ruang kerja yang kondusif. Dengan adanya lingkungan kerja seperti itu pastinya membuat seorang karyawan lebih bersemangat saat melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja.

7. Kesempatan Promosi

Mendapatkan peluang promosi merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja lebih giat. Adanya promosi yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan akan memberi pengaruh atas keinginan untuk mengembangkan kualitas pekerjaan dan kualitas diri mereka masing-masing.

8. Memperoleh Pengakuan

Pengakuan dari pimpinan pada hasil yang dikerjakan oleh karyawan dapat menstimulasi motivasi dalam diri karyawan. Pekerjaan yang diterima baik akan memberikan umpan balik yang baik pula serta membantu karyawan meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan mengerjakan pekerjaan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

9. Dukungan Moril

Munculnya dukungan dari atasan dan rekan kerja sangat dibutuhkan untuk menimbulkan motivasi. Peran pimpinan serta rekan kerja dalam memberikan dukungan positif sangat dibutuhkan sehingga rasa aman dan nyaman secara psikologis dapat diperoleh seluruh karyawan.

10. Bimbingan dari Pimpinan

Mendapatkan bimbingan dari pimpinan langsung bisa memperbaiki kualitas proses dalam bekerja. Tolak ukur keberhasilan pimpinan saat menjalankan peran dan fungsinya merupakan cara mengukur kemampuan mereka serta menghadirkan dorongan untuk mengerjakan tugas dengan seluruh potensi yang dimiliki karyawan.

3. Insentif

A. Pengertian Insentif

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018, p. 15) mengemukakan bahwa :

“Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan ketika kinerjanya melampaui standar tertentu. Asumsinya adalah bahwa uang dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga individu yang sangat produktif cenderung lebih memilih imbalan gaji berdasarkan prestasi kerja”.

Menurut (Marbun & Kusnawan, 2022) mengemukakan bahwa:

“Insentif adalah salah satu bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan, dapat berupa imbalan dalam bentuk uang secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut (Larasati, 2018, p. 57) mengemukakan bahwa :

“Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan untuk merangsang dan meningkatkan motivasi para pekerja agar produktivitas kerja mereka meningkat. Sifatnya bersifat fleksibel,

tidak tetap, dan dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan pencapaian atau kinerja karyawan”.

Menurut definisi para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa insentif adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja atau pencapaian tertentu. Pada dasarnya insentif merupakan sebuah motivasi bagi karyawan untuk mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

B. Manfaat Pemberian Insentif

Terdapat beberapa manfaat dari pemberian insentif menurut Ranupandojo dan Husna dalam Shalikhah (2018, p. 43) yaitu antara lain:

- a. Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
- b. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
- c. Memfasilitasi tercapainya disiplin kerja yang sempurna.
- d. Untuk meningkatkan output atau kinerja.
- e. Menambah pendapatan para karyawan

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno, dkk. dalam Shalikhah (2018, p. 61) faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut:

a. Jabatan atau Kedudukan

Orang-orang yang menduduki posisi eksekutif atau pimpinan dalam suatu perusahaan mempunyai banyak tanggung jawab dan tugas yang mempengaruhi pengelolaan perusahaan. Oleh karena itu, dalam memotivasi karyawan, perusahaan perlu memperhatikan tingkat pekerjaan dan tanggung jawab karyawan dan karyawan dengan jabatan atau posisi yang lebih tinggi sudah sepatutnya menerima lebih banyak insentif daripada yang lain.

b. Prestasi Kerja

Perusahaan harus memperhatikan tingkat pekerjaan dan ruang lingkup tanggung jawab ketika memberikan insentif kepada karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja akan mendapat insentif yang lebih besar dibandingkan karyawan lainnya karena karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dan cakupan pekerjaan yang lebih luas sehingga mempengaruhi aktivitas perusahaan.

c. Laba Perusahaan

Insentif yang diberikan perusahaan tidak hanya menguntungkan karyawan, namun juga menguntungkan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan tidak ragu untuk memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan perusahaan.

D. Indikator Insentif

Indikator pemberian insentif menurut Lijan Poltak (2016:53) yang dikutip dari Jurnal Investasi (Susan, Damayanti, & Surianti, 2021) antara lain :

1. Kinerja

Besaran insentif yang diterima akan ditentukan berdasarkan hasil kerja yang dicapai selama jam kerja yang telah ditentukan. Jika hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif, yang dapat mendorong karyawan yang berkinerja buruk untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, maka metode ini dapat digunakan.

2. Lama Kerja

Besaran insentif tergantung pada berapa lama waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dapat dihitung dalam jam, hari, per minggu maupun per bulan.

3. Senioritas

Berdasarkan senioritas atau masa kerja karyawan dalam perusahaan. Pasalnya, karyawan senior menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, semakin seniornya seorang karyawan maka semakin tinggi pula loyalitasnya kepada perusahaan.

4. Kebutuhan

Berdasarkan pada tingkat kepentingan kebutuhan hidup yang layak setiap karyawan. Berarti insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah tepat jika dapat digunakan untuk memenuhi beberapa kebutuhan pokok, tidak

berlebihan tetapi juga tidak kekurangan. Dengan demikian memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan tersebut.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif harus ada korelasi antara pengorbanan input dan output karena semakin besar pengorbanan maka semakin besar pula insentif yang diharapkan, kita harus menentukan pengorbanan apa yang dibutuhkan oleh fungsi tersebut. Pendapatan suatu pekerjaan ditentukan oleh karakteristik yang harus dipenuhi oleh pemegang pekerjaan. Kinerja tercermin dari insentif yang diterima karyawan, yaitu keadilan dalam menjunjung tinggi semua karyawan yang menerima insentif.

b. Kelayakan

Dalam hal ini, perlu dilakukan perbandingan tingkat insentif dengan perusahaan lain dalam industri yang sama dan dijadikan acuan untuk menentukan kelayakan pemberian insentif pada perusahaan. Jika insentif yang diberikan perusahaan rendah dibandingkan perusahaan lain, maka terdapat risiko kegagalan berupa rendahnya kinerja karyawan sebagai wujud ketidakpuasan karyawan terhadap insentif. Karyawan harus diberikan insentif yang adil dan pantas berdasarkan pengorbanan tenaga kerja mereka.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah upaya untuk menentukan nilai suatu posisi tertentu dan membandingkannya dengan nilai posisi lain dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini termasuk menentukan nilai relatif atau harga suatu posisi dan membuat peringkat ketika menentukan insentif. Nilai dan pangkat suatu jabatan juga merupakan indikator insentif.

E. Jenis-Jenis Insentif

Menurut (Nurdin Batjo & Dr. Mahadin Shaleh, 2018), pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim. Ada dua jenis insentif yang dapat diberikan, yaitu:

- a. Insentif individu, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan produktivitas pribadi mereka. Keuntungan dari insentif ini adalah memberikan tambahan penghasilan kepada karyawan dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Insentif tim, yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada tim yang mencapai target yang telah ditentukan. Manfaat dari insentif ini adalah memotivasi karyawan untuk bekerja sama sebagai satu tim.

4. Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Busro, 2017, p. 301) mengemukakan bahwa:

“Lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berada dalam suatu organisasi, termasuk lingkungan fisik, sosial, dan virtual, yang dapat dipergunakan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan”.

Menurut (Lisih & Andy, 2021) mengemukakan bahwa :

“Semua faktor yang ada di sekitar seorang karyawan dapat memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap cara mereka menjalankan tugasnya”.

Menurut Romadhoni, Asmony & Suryatni, (2015:17) yang dikutip oleh (Sobri, Lilianti, & Robyardi, 2021) mengemukakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah hal-hal yang terdapat disekitar tempat bekerja baik sarana maupun prasarana karyawan untuk kenyamanan sehingga karyawan tersebut merasa aman dan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Menurut definisi para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di tempat seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan baik yang berhubungan dengan aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip kembali dalam jurnal Manajemen Sains oleh (Wahid & Rahayu, 2021) mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung biasanya meliputi fasilitas yang digunakan oleh karyawan sehari-harinya dalam melakukan pekerjaan seperti meja, komputer, mesin kasir dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang berhubungan tidak langsung meliputi suhu, pencahayaan, kelembaban, suara kebisingan, dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Sebagai contoh hubungan karyawan satu dengan yang satunya saling berkaitan dalam masalah pekerjaan, dikarenakan terdapat perbedaan pendapat antara dua karyawan tersebut maka menyebabkan terhambatnya proses produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang saling bersangkutan.

C. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat dari lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan dampak yang besar bagi semua karyawan di perusahaan tersebut.

(Afandi, 2018) mengemukakan bahwa ada beberapa manfaat lingkungan kerja secara umum :

1. Menciptakan semangat kerja yang meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.
2. Bisa menjejakan tugasnya dengan tepat sesuai standar pekerjaan.
3. Membangun semangat kerja yang tinggi.
4. Membiarkan karyawan merasa senang dalam bekerja, sehingga tercapainya hasil kerja yang baik.
5. Jalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan untuk menghindari konflik jangka panjang.
6. Membantu mewujudkan visi dan misi yang sama dan tujuan lintas kegiatan untuk tumbuh dan memajukan perusahaan.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018, p. 65) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme tubuh. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas-gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara

segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil atau sumber oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerja dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja

7. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik akan mengganggu konsentrasi kerja.

8. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (Satpam).

E. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dalam lingkungan kerja ada 4 (empat) dimensi. Menurut Afandi (2016, p. 57) menyatakan bahwa:

1. Dimensi pencahayaan

Dimana pada dimensi ini akan dilihat dari indikatornya, yaitu dari lampu dan jendela ditempat kerja sebagai penerangan.

2. Dimensi warna.

Dimana pada dimensi ini akan dilihat dari indikatornya, yaitu dari tata warna dan dekorasi di ruang kerja.

3. Dimensi suara.

Di mana akan dilihat dari indikatornya, yaitu berasal dari bunyi suara musik dan bunyi mesin-mesin kantor.

4. Dimensi udara.

Dimana pada dimensi ini akan dilihat dari indikatornya, yaitu sirkulasi udara, suhu dan kelembapan udara pada ruang kerja.

5. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi yang dikutip dalam jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis oleh (Sugandha & Yonata, 2021) mengemukakan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan masalah sentral bagi perusahaan karena kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawan”.

Menurut Mangkunegara (2011:67) yang dikutip dari Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Wibowo & Widiyanto, 2019) mengemukakan bahwa :

"Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Menurut (Wiediya & Andy, 2022) mengemukakan bahwa :

" Kinerja atau performa adalah gambaran dari sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis atau organisasi”.

Menurut definisi para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

B. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo, (2017, p. 192) mengemukakan bahwa:

“Meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya *performance appraisal*”.

Menurut wibowo penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefenisikan tujuan, target, dan sasaran untuk priode dimasa mendatang.
3. Memberikan gambaran mengenai tuntutan tugas organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.
4. Memberikan karyawan target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
5. Mendapat kesenangan tertentu.
6. Meninjau kinerja masa lalu sehubungan dengan evaluasi dan kompensasi.

C. Indikator Kinerja

Berdasarkan pendapat (Afandi, 2018, p. 89) mengemukakan bahwa indikator kinerja,yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja

Suatu bentuk pengukuran yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang dilakukan dan dapat dinyatakan secara numerik.

2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya digunakan secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

3. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan perusahaan yang berlaku.

4. Kualitas hasil kerja

Suatu bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau nilai lain yang setara.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar, kemampuan untuk mengetahui apa yang harus dikerjakan sehubungan dengan lingkungan sekitar, kemampuan untuk tetap berusaha melakukan sesuatu yang lain walaupun keadaan tampak semakin sulit.

6. Kepemimpinan

Proses dimana pimpinan mempengaruhi atau memberi contoh bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

7. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut sudah mencapai tujuan atau belum mencapai tujuan.

8. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan kemunculan ide-ide atau yang melibatkan kemunculan ide ide.

9. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang sedikit sulit untuk diterapkan.

D. Evaluasi Kinerja

Menurut pendapat (Mangkunegara, 2017) mengemukakan evaluasi kinerja sebagai berikut :

1. Fokus

Mengembangkan kemampuan untuk memecahkan masalah yang timbul ketika melakukan evaluasi kinerja. Yang bukan semata-mata menyelesaikan persoalan sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik disetiap ada persoalan baru.

2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyedia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari solusi yang terbaik dalam meningkatkan mutu yang tinggi.

3. Suatu proses manajemen yang alami, tidak menimbulkan kesan keterpaksaan, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya terjadi setahun sekali saja atau kegiatan yang dilakukan jika manajer mengingatnya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1.	Lailatus Sakinah, Asmara Indahingwati	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Bahagia Citra	kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika adalah sebesar 0,432 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat dimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,2% dan kompensasi secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,834 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < = 0,05$. Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika adalah sebesar 0,210 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat dimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21% dan motivasi secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar

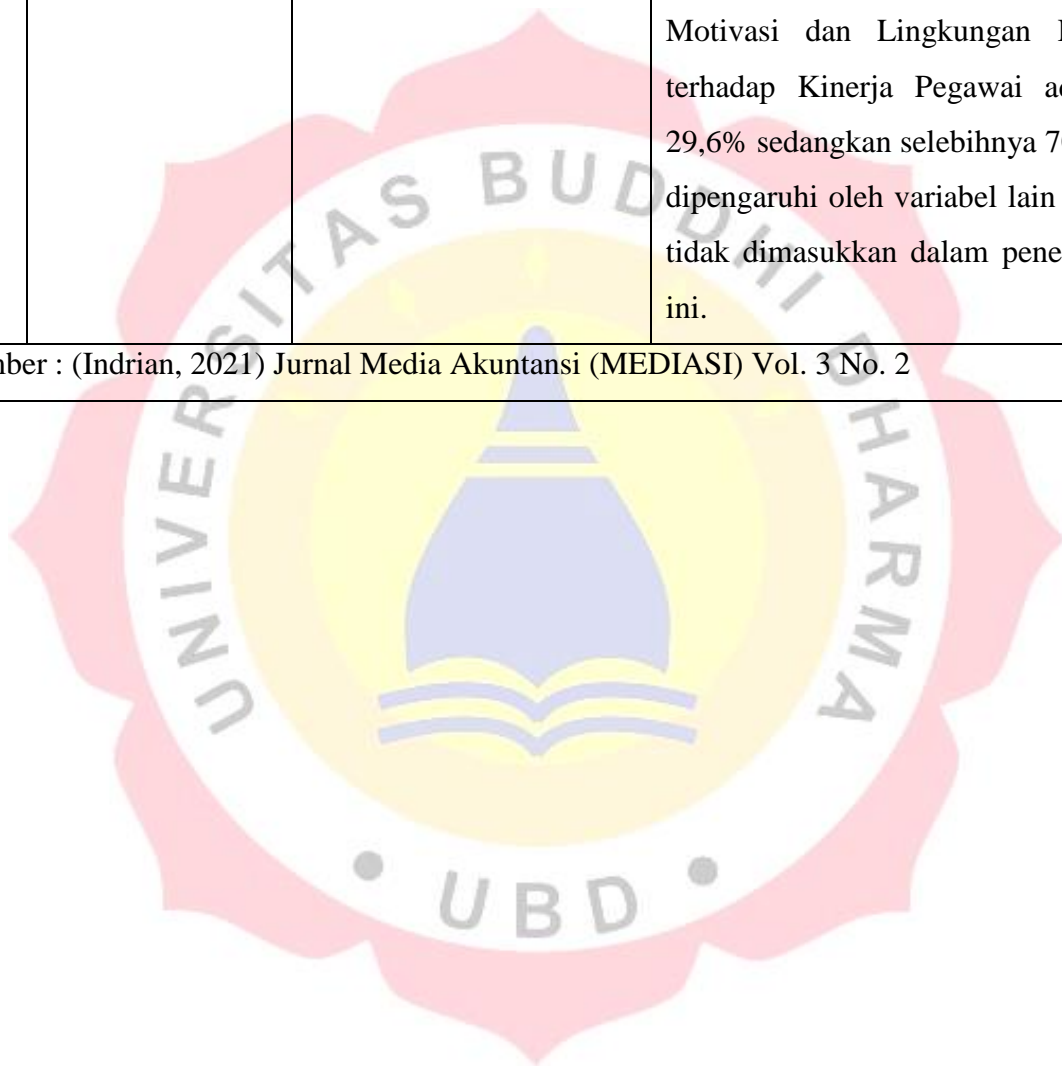
			<p>2,036 dengan nilai signifikansi sebesar $0,049 \leq 0,005$. lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika adalah sebesar 0,079 yang berarti terdapat pengaruh yang lemah dimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 7,9% dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 0,774 dengan nilai signifikansi sebesar $0,444 > 0,0$</p>
<p>Sumber : (Sakinah & Indahingwati, 2019) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 8 No 2</p>			
2.	Dori Mittra Candana	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan	<p>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel dalam jurnal, ditemukan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.215 dengan nilai signifikan sebesar 0.024 yang jika dibandingkan dengan kesalahan menolak data sebesar 0.05 nilai ini relatif rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja</p>

			<p>karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Selanjutnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil regresi linear berganda sebagaimana yang dijelaskan di atas, juga menghasilkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.544 dengan nilai signifikan sebesar 0.019. Nilai signifikan ini juga terlihat lebih rendah dari nilai kesalahan menolak data sebesar 0.05 atau $0.019 < 0.05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Dan Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dari ringkasan hasil regresi linear berganda pada tabel dalam jurnal, terlihat nilai koefisien regresi insentif sebesar 0.751 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Dimana nilai signifikan ini jauh lebih rendah dari nilai kesalahan menolak data sebesar 0.05. Untuk itu dapat dinyatakan, terdapat pengaruh yang</p>
--	--	--	--

			signifikan positif insentif terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.
Sumber : (Dori, 2018) Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1			
3.	Muhammad Shaleh Z, Yuliana	Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar	Dari olah data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 75,028 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} ($75,028$) $>$ $F_{tabel}(2,662)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel pengakuan, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, dalam arti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
Sumber: (Saleh & Yuliana, 2020) Jurnal Manajemen dan Organisasi Review Vol.2 No. 1			
4.	Ni Nyoman Ayuk Krisna Jayatri, Ni Nyoman Suryani, Putu Pradiva Putra Salain	Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT World Innovative Telecommunication Denpasar	Tabel dalam jurnal menunjukkan nilai <i>Adjusted R²</i> pada model <i>summary</i> adalah 0,387 sehingga besarnya pengaruh motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,7%, sedangkan sisanya sebesar 61,3%

			<p>dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pada Tabel dalam jurnal juga menjelaskan bahwa model regresi memiliki nilai F_{hitung} sebesar 18,056 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga terbukti motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan demikian model dikatakan Fit dan dapat digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian.</p>
<p>Sumber : (Ayuk, Suryani, & Putu, 2022) Jurnal EMAS Vol. 3 No. 11</p>			
5.	R.A. Rodia Fitri Indrian	Pengaruh.Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaldu Sari Nabati Palembang	<p>Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh Pegawai PT.Kaldu Sari Nabati Palembang dengan jumlah sampel 50 orang. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel Insentif (X1) sebesar 0,002 , Motivasi (X2) sebesar 0,021 dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,031 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 84,129. Sehingga persamaan Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut : $Y = 84,129 + 0,743X1 + 0,238X2 + 0,413X3$. Sedangkan hasil korelasi 0,544 yang berarti mempunyai</p>

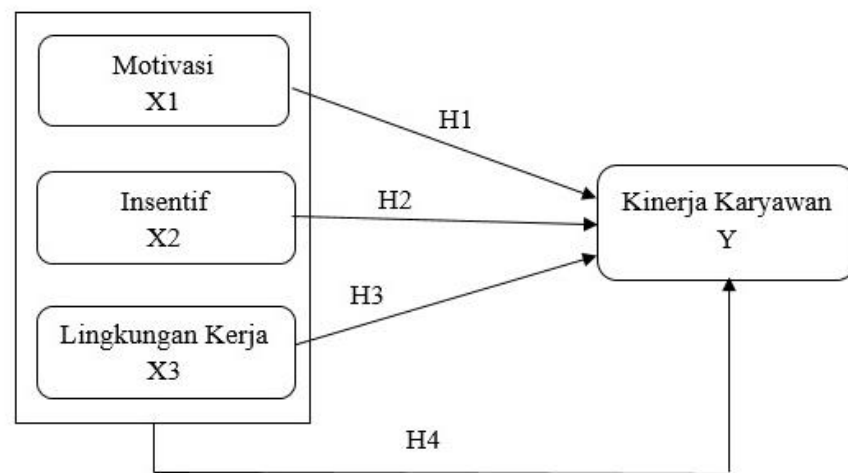
			<p>hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat, juga diperoleh koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,296. Nilai ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 29,6% sedangkan selebihnya 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.</p>
Sumber : (Indrian, 2021) Jurnal Media Akuntansi (MEDIASI) Vol. 3 No. 2			



C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk membentuk gagasan dengan memperjelas dan menyederhanakan maksud dan tujuan dari penelitian tersebut. Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar II.1



Keterangan :

X1 : Motivasi

X2 : Insentif

X3 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu pertanyaan penelitian dan validitasnya perlu diuji melalui pendekatan empiris atau pengamatan langsung. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Motivasi diduga berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.

H2 : Insentif diduga berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.

H3 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.

H4 : Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut **Invalid source specified**. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang didasarkan pada pengumpulan data yang efektif, dapat digunakan untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan tertentu serta memahami dan memecahkan masalah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Peneliti memilih pendekatan kuantitatif karena menggunakan metode pengumpulan data seperti kuesioner dan wawancara. Data yang dikumpulkan berasal dari tanggapan responden terhadap pernyataan penelitian, yang dapat diperoleh baik melalui wawancara lisan maupun pengisian formulir tertulis.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang

1. Sejarah Singkat Perusahaan :

PT Kebayoran Pharma telah beroperasi di bidang distribusi farmasi selama lebih dari lima dekade. Perjalanannya dimulai pada tahun 1969 ketika PT Kebayoran memulai bisnis distribusi obat di kawasan Menteng, Jakarta yang dikenal dengan nama CV Kebayoran Pharma.

Pada tahun 1972, berdasarkan peraturan Departemen Kesehatan RI, CV Kebayoran Pharma berubah status perusahaannya menjadi PT. Kebayoran Pharma.

PT Kebayoran Pharma memiliki kantor dan fasilitas penyimpanan yang luas dan van pengiriman yang memadai tersedia di seluruh kantor cabang.

PT Kebayoran Pharma telah memperluas lini produk ke produk rumah sakit, berbagai produk medis sekali pakai, suplemen kesehatan, kebersihan kewanitaan, kebersihan tubuh, perawatan mata, perawatan kulit, dan produk anti penuaan. Perusahaan ini diatur dalam tiga divisi penjualan: Farmasi, Produk Kesehatan, dan Produk Konsumen. Kami mencakup cakupan pasar yang luas seperti grosir, rumah sakit, apotek, toko obat, klinik di seluruh Indonesia.

Perusahaan menggunakan teknologi modern dan teknik manajemen. Pertumbuhannya didasarkan pada kinerja dan profesionalisme karyawan PT Kebayoran Pharma. Di PT Kebayoran Pharma kami berkomitmen untuk melakukan perbaikan terus-menerus untuk memberdayakan para profesional kesehatan dengan peralatan yang diperlukan untuk melayani komunitas mereka karena KAMI PEDULI DENGAN KEHIDUPAN. Filosofi PT Kebayoran Pharma adalah memberikan layanan berkualitas terbaik kepada prinsipal dan pelanggan

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi Perusahaan distribusi terkemuka di Indonesia yang berdedikasi untuk memberikan Layanan Berkualitas dalam produk-produk terkait Farmasi dan Peralatan Kesehatan.

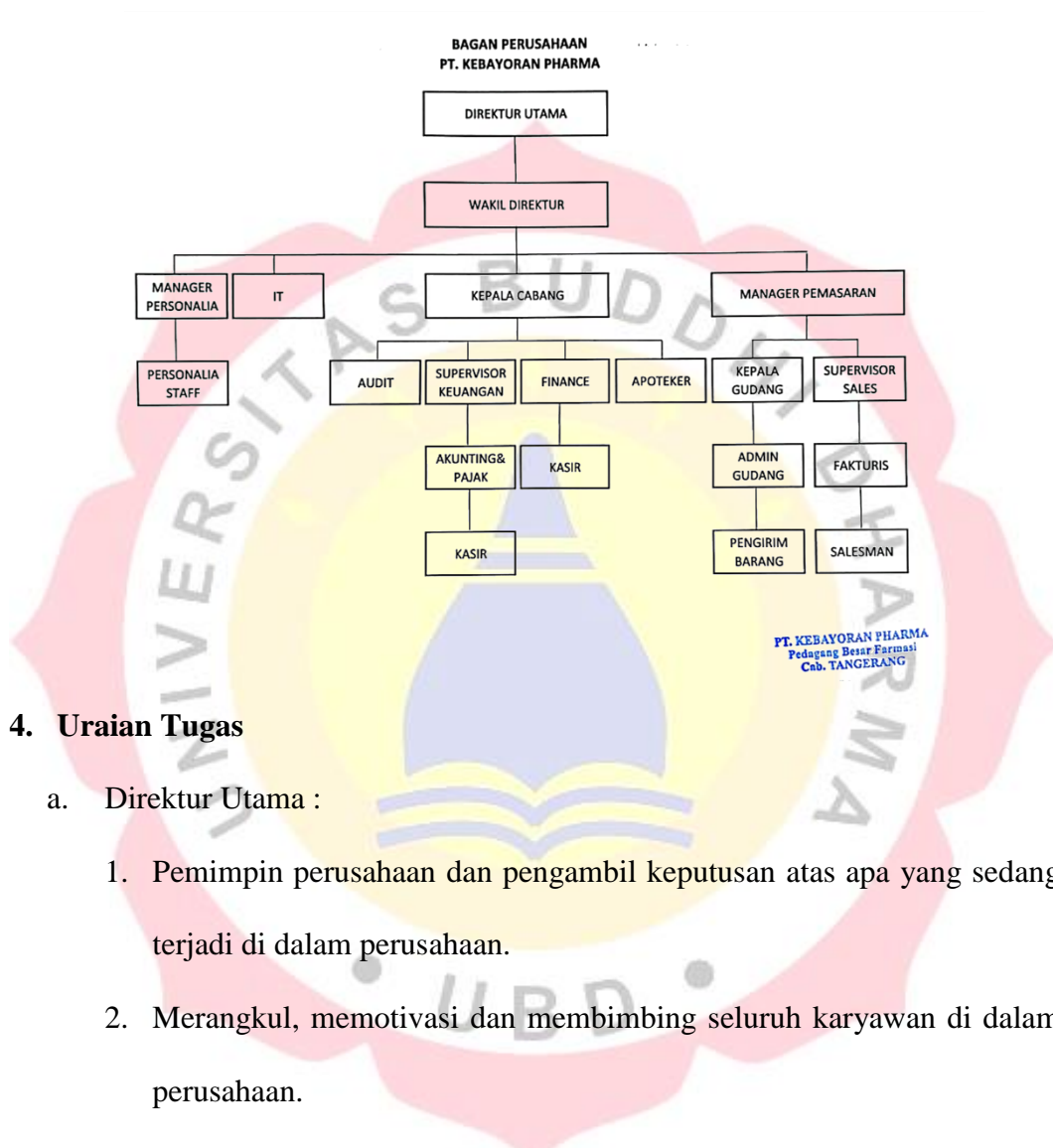
Misi :

PT Kebayoran Pharma berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan Pelanggan dan Prinsipal kami dengan menyediakan layanan kualitas distribusi yang andal.

3. Struktur Organisasi

Gambar III.1

Struktur Organisasi PT KEBAYORAN PHARMA



4. Uraian Tugas

a. Direktur Utama :

1. Pemimpin perusahaan dan pengambil keputusan atas apa yang sedang terjadi di dalam perusahaan.
2. Merangkul, memotivasi dan membimbing seluruh karyawan di dalam perusahaan.
3. Mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

b. Manajer Pemasaran

1. Membuat media promosi untuk mendorong bisnis.
2. Membangun hubungan dengan vendor.

3. Mengarahkan strategi pemasaran.
4. Pemecahan masalah kampanye pemasaran yang berkinerja kurang.
5. Mengatasi masalah layanan pelanggan.
6. Menemukan cara baru untuk mempromosikan produk baru.

c. Personalia Manajer

1. Mengadakan proses rekrutmen kepada calon karyawan dan memastikan bahwa setiap individu memiliki keterampilan serta kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Menyusun anggaran tentang calon karyawan dan menentukan berapa jumlah yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan setiap divisi dalam suatu perusahaan.
3. Membuat rencana kerja karyawan yang berisi rincian tanggung jawab dan spesifikasinya untuk memastikan semua berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
4. Membuat, menyimpan, serta mengelola database karyawan dan memperlakukannya sebagai sebuah aset berharga.
5. Mengatur, mengelola, dan menerapkan sistem absensi karyawan.
6. Mengatur segala hal tentang kesejahteraan karyawan melalui sistem penggajian (*payroll*) yang sesuai.

d. Kepala Cabang

1. Mengoordinasi seluruh kegiatan operasional di kantor cabang.
2. Memimpin kegiatan di kantor cabang.
3. Menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada kantor cabang.

4. Mengadakan *meeting* rutin satu kali dalam seminggu dengan para *salesman*.

e. Apoteker

1. bertanggung jawab terhadap pelaksanaan ketentuan pengadaan, penyimpanan dan penyaluran obat atau bahan obat sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
2. Wajib memastikan bahwa pendistribusian obat dari PBF hanya dapat dilakukan melalui sarana pelayanan kefarmasian yang memiliki izin seperti Apotek, Rumah Sakit, PBF lainnya, Puskesmas, Klinik, Toko obat, dan lain sebagainya.
3. *Quality Control* dan *Quality Assurance*. Apoteker wajib memastikan bahwa di dalam ruangan penyimpanan obat tersebut yang bekerja sama dengan petugas gudang, ketika akan didistribusikan ke sarana pelayanan kesehatan, obat-obatan tersebut dalam keadaan mutu terjamin.

f. Kepala Gudang

1. Menilai dan mengawasi segala kegiatan di dalam gudang.
2. Mengawasi Alur Distribusi Barang.
3. Mengelola kontrol stok dan merekonsiliasi dengan sistem penyimpanan data.
4. Mengawasi proses pelabelan, pemrosesan, dan pengemasan barang yang masuk dan keluar dari gudang.
5. Mengelola tim gudang, termasuk mengatur jadwal kerja, memberikan pelatihan, dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala.

6. Melakukan stok opname barang di gudang minimal satu minggu sekali agar tidak terjadi selisih barang.

g. *Accounting* dan Pajak

1. Membuat faktur pajak.
2. Update peraturan perpajakan.
3. Memastikan proses pencatatan akuntansi serta finansial perusahaan terlaksana dengan baik.
4. Memastikan pelaporan dan penyusunan pajak dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Memastikan dokumentasi faktur pajak sudah terlaksana dengan baik dan benar.

h. Audit

- 1 Mencari informasi awal terkait bagian yang akan diaudit.
- 2 Melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan dan dokumen persyaratan lain kemudian mencatat hal-hal yang bersifat kritis.
- 3 Membuat daftar pertanyaan audit (*audit checklist*) untuk mempermudah auditor mengingat hal-hal penting yang perlu ditanyakan.
- 4 Memastikan kebijakan, rencana dan prosedur yang ditetapkan manajemen ditaati.
- 5 Mempersiapkan program audit tahunan dan jadwal pelaksanaan audit secara terperinci.

i. IT

1. Menangani berbagai macam permasalahan yang berhubungan dengan program.
 2. Mengatur jaringan dan server perusahaan.
 3. Melakukan backup data.
 4. Memastikan dan memeriksa bahwa semua komputer yang digunakan dapat digunakan dengan baik.
- j. Supervisor
1. Menyiapkan surat konfirmasi piutang yang akan dikirimkan kepada rumah sakit, apotek, toko obat dan lainnya melalui salesman.
 2. Melakukan *stock opname invoice-invoice* baik berupa tanda terima tukar faktur maupun *invoice* asli agar mencegah terjadinya *invoice* yang hilang.
 3. Mengarsipkan dokumen nota retur pajak.
 4. Menghitung insentif para karyawan di setiap cabang.
 5. Menghitung *collection* setiap satu kali dalam seminggu dan hasil penghitungan *collection* tersebut dikirimkan kepada pusat.
- k. Sales dan Kolektor
1. Membawa daftar tagihan harian yang telah disiapkan oleh finance dan melakukan penagihan piutang kepada outlet-outlet yang piutangnya sudah jatuh tempo.
 2. Menulis orderan yang masuk dan memberikan orderan tersebut kepada fakturis.
 3. Menawarkan produk-produk kepada para vendor.

4. Menjual produk sesuai target yang telah ditentukan.

l. Finance

1. Membuat daftar tagihan harian untuk dibawa kepada salesman
2. Membuat pelunasan atas pembayaran piutang dari para vendor baik dalam bentuk transfer, giro maupun *cash*.
3. Menyiapkan berkas untuk proses tukar faktur vendor.
4. Membuat pelunasan terkait Surat Setoran Pajak maupun *invoice* batal order dari outlet.
5. Mengarsipkan dokumen-dokumen tukar faktur baik berupa tanda terima maupun *invoice* asli dengan rapih.
6. Mengajukan kredit limid harian.

m. Kasir

1. Menerima dan menginput setoran dari salesman setiap harinya baik berupa *cash* maupun giro.
2. Menginput kas kecil dan kas besar perusahaan
3. Merapihkan dokumen-dokumen pelunasan yang telah dibuat oleh finance untuk dikirimkan ke kantor pusat.
4. Menyetorkan uang perusahaan di bank setiap pagi.

n. Fakturis

1. Menginput orderan masuk baik dari outlet langsung maupun salesman.
2. Memberikan dan menginput diskon sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Memproses penginputan retur yang diserahkan oleh gudang.

4. Mencetak *invoice* dan memberikan *invoice* tersebut kepada admin gudang untuk dibuatkan surat jalan.
 5. Memberikan konfirmasi kepada salesman mengenai harga, stok barang dan kondisi dikson.
- o. Admin Gudang
1. Menginput surat jalan untuk barang yang dikirim.
 2. Membantu meracik pesanan dari outlet-outlet.
 3. Menginput daftar penerimaan barang.
 4. Memeriksa *invoice-invoice* kembali yang diberikan oleh pengantar barang.
 5. Menginput daftar *invoice* yang telah kembali dan menyerahkan *invoice* tersebut kepada *finance*.
 6. Membantu *salesman* dalam proses retur barang.
- p. Pengirim Barang
1. Mengirimkan pesanan-pesanan dari outlet sesuai dengan surat jalan yang telah diinput oleh admin gudang.
 2. Membantu proses pengambilan barang retur.
 3. Mengembalikan semua *invoice* atas pengiriman barang kepada admin gudang tanpa ada satupun yang tertinggal di outlet.

C. Jenis-Jenis Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur dengan menggunakan angka atau hitungan. Setiap nilai dalam data ini memiliki representasi numerik, dan berbagai metode pengumpulan data menyertakan nilai numerik yang khusus terkait. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian, istilah "data numerik" digunakan untuk merujuk pada data kuantitatif.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah jenis data yang menggambarkan informasi menggunakan tipe data deskriptif, diungkapkan melalui deskripsi, narasi, atau kategori, bukan melalui angka. Meskipun tidak terukur dengan metode statistik konvensional, data kualitatif memiliki nilai dalam memberikan wawasan mendalam tentang konteks, persepsi, dan makna suatu fenomena dalam penelitian.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diambil secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara sehingga data yang didapatkan berupa data mentah.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui perantara atau pihak yang telah mengumpulkan data sebelumnya disebut sebagai data sekunder. Dengan kata lain, peneliti tidak secara langsung mengumpulkan data tersebut di lapangan. Sumber

data primer dan sekunder bervariasi, tergantung pada metode yang digunakan oleh peneliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Pengertian Populasi

Berdasarkan pernyataan (Sugiyono, 2018, p. 55) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah area umum yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan mengambil kesimpulannya.”

Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 300 orang, jumlah responden tersebut saya ambil dari karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Tangerang Periode 2020.

2. Pengertian Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 57) menyatakan bahwa :

“Untuk mendapatkan data akurat tentang populasi penelitian, sampling digunakan sebagai bagian dari ukuran populasi dan karakteristiknya yang diteliti”.

Menentukan populasi yang akan digunakan sebagai sampel adalah langkah penting dalam menentukan ukuran sampel penelitian. Pada studi kasus, rumus Slovin digunakan untuk jumlah sampel. PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.

3. Rumus Slovin

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 37) menyatakan bahwa:

“Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %”.

Rumus Slovin:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Taraf signifikan penelitian (sebagai contoh jika menggunakan taraf signifikan 95% maka $\alpha = 0.05$)

Sampling Slovin digunakan dalam penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan untuk mencapai keterwakilan dan generalisasi. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang diperlukan relatif terhadap populasi penelitian (300 karyawan) dan margin kesalahan yang diinginkan (5%). Jumlah sampel yang diperoleh dengan cara ini dapat ditentukan dengan mudah dan akurat :

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 0,75}$$

$$n = 171$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan data primer dalam penelitian ini, maka itu penulis menggunakan beberapa proses dan metode dalam pengumpulan data ini melalui :

1. Observasi (*Observation*)

Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan penglihatan. Metode ini dilakukan melalui penelitian langsung pada PT Kebayoran Pharma guna memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab pernyataan penelitian.

2. Wawancara (*interview*)

Pernyataan dan jawaban dikirimkan antara penulis dan individu yang dianggap memiliki otoritas untuk memberikan informasi tentang topik yang dibahas.

3. Kuesioner (*Questioner*)

(Sugiyono, 2017) menyatakan:

“Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian diharapkan menjawabnya”.

Kuesioner adalah cara mengumpulkan data melalui pertanyaan tertulis yang di susun secara sistematis kepada responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner dikerjakan langsung dan berbentuk tertutup, karena langsung di jawab oleh subjek dan hanya tinggal memilih atau memberi tanda ceklis pada kolom yang telah di sediakan. Skala Likert adalah pernyataan responden yang menunjukkan jumlah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju atau sangat

tidak setuju. Pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan lima opsi dengan rentang skor 1-5

Tabel III.2

Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	STS (Sangat Tidak Setuju)	1
2	TS (Tidak Setuju)	2
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	S (Setuju)	4
5	SS (Sangat Setuju)	5

Sumber: (Sugiyono, 2018)

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pengoperasian variabel ini telah ditetapkan. Ada tiga variabel bebas (independen): Motivasi (X1), Insentif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Satu Variabel terikat (dependen) : Kinerja Karyawan (Y).

Tabel operasionalisasi variabel penelitian berikut ini akan disediakan penulis untuk menjelaskan dan memberikan alasan untuk setiap variabel dan indikatornya.

Tabel III.3
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Data
Motivasi Kerja (X1)	Teori Tiga Kebutuhan (<i>Three Needs Theory</i>)	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 2. Rasa senang dalam bekerja 3. Prestasi yang dicapai	Likert
	Peningkatan rasa tanggung jawab karyawan akan kewajiban	4. Kemandirian dalam bertindak 5. Melaksanakan pekerjaan dengan target yang jelas	
	Peningkatan Kesejahteraan Karyawan	6. Suasana tempat kerja 7. Kesempatan promosi 8. Pengakuan dari atasan 9. Dukungan dari atasan 10. Bimbingan dari atasan	
Sumber : (Kurniasari, 2018)			
Insentif (X2)	Kinerja	1. Insentif berdasarkan Kinerja	Likert
	Lama Bekerja dan Senioritas	2. Pemberian insentif berdasarkan Lama Kerja 3. Pemberian insentif berdasarkan Senioritas	
	Kebutuhan	4. Insentif berdasarkan Kebutuhan 5. Insentif berdasarkan Promosi	

		6. Kelayakan pemberian insentif 7. Jabatan telah sesuai dengan pemberian insentif	
	Keadilan dan Kelayakan	8. Pemberian Insentif berdasarkan Prestasi kerja 9. Pemberian Insentif Kualitas kerja 10. Efisiensi pekerjaan	
Sumber : (Susan, Damayanti, & Surianti, PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN PADA DINAS PUPR KABUPATEN INDRAMAYU, 2021)			
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan ditempat kerja 2. Kebisingan ditempat kerja 3. Bau-bauan ditempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Keamanan ditempat kerja 6. Temperatur ditempat kerja 7. Musik ditempat kerja 8. Perlengkapan dan Peralatan kantor yang memadai	Likert
	Lingkungan kerja non fisik	9. Hubungan antar karyawan 10. Fasilitas kerja yang memadai	
Sumber : (Wahid & Rahayu, 2021)			

Kinerja Karyawan (Y)	Evaluasi Kinerja	1. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 2. Disiplin kerja 3. Inisiatif 4. Ketelitian	Likert
	Indikator Kinerja	5. Kejujuran 6. Kepemimpinan 7. Kreativitas 8. Kualitas kerja 9. Komitmen 10. Kuantitas	
Sumber : (Afandi, 2018)			

G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, data yang telah dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada responden akan dianalisis menggunakan program SPSS 18. Pengujian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Data

Menurut Sugiyono (2004) dalam (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 313) menyatakan bahwa:

“Statistik deskriptif merupakan statistik untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang umum”.

2. Frekuensi Data

Data yang dikumpulkan biasanya berjumlah besar, sehingga menghadirkan kesulitan dalam mengidentifikasi karakteristiknya. Oleh karena itu, diperlukan manajemen atau pengorganisasian data dengan merangkumnya ke dalam kelompok data. Hal ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman karakteristik data serta memudahkan analisis sesuai dengan kebutuhan yang ada.

Menurut Sudaryono (2014) dalam skripsi (Erwin, 2020, p. 77) menyatakan bahwa:

“Distribusi frekuensi merupakan susunan data menurut kelas interval dan kategori tertentu di dalam sebuah daftar yang ada”.

3. Uji Validitas

Menurut Menurut (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 266) menyatakan bahwa: menyatakan bahwa:

“Validitas mengacu pada tingkat keakuratan suatu instrumen pengukuran dalam suatu penelitian relatif terhadap apa yang sebenarnya diukur.”

Rumus dalam uji validasi menurut Sugiyono (2016) dalam skripsi (Rinaldi, 2020, p. 98):

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi (validasi)

X_i = skor item

Y_i = skor total

$X_i Y_i$ = skor item dikalikan dengan skor total

n = banyaknya sampel

Uji validitas ini dilakukan pada setiap pernyataan maupun pertanyaan pada kuesioner untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner tersebut. Menurut **Invalid source specified**. menyatakan bahwa hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} di mana $df=n-2$ dengan Sig.5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasilnya valid. Begitupun sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. maka hasilnya tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Menurut **Invalid source specified**. menyatakan bahwa: “Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, maupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran”.

Uji realibilitas dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan maupun pertanyaan. Menurut **Invalid source specified**. menyatakan bahwa, jika nilai Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

Rumus:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan:

A = koefisien realibilitas alpha

K = jumlah item

$\sum Si$ = varians responden untuk 1 item

St = varians nilai total

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsisten dari instrument penelitian menurut (Sugandha, 2019). Untuk mengetahui realibel atau tidak realibel suatu variabel, perlu dilakukan uji statistik dengan melihat *Cronbach's Alpha* yang memiliki kriteria sebagai berikut:

Tabel III.4

Kriteria Realibel	Keterangan
0.00 – 0.20	Sangat tidak realibel
0.21 – 0.40	Tidak realibel
0.41 – 0.60	Cukup realibel
0.61 – 0.80	Realibel
0.81 – 1.00	Sangat realibel

Sumber : (Sugandha, 2019)

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini berfokus pada analisis regresi linear berganda. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk menguji sejauh mana pengaruh dari berbagai variabel yang dibahas. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk menentukan arah dari hubungan antar variabel tersebut, apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif.

Sedangkan, dasar analisis yang digunakan dalam hal ini adalah ditunjukkan dari koefisien b yang bernilai positif, maka menunjukkan hubungan satu arah antara variabel independen dengan variabel dependen dan begitupun sebaliknya yang mana dapat dikatakan jika variabel dependen naik maka variabel independen akan turun, begitu juga sebaliknya. Menurut pemahaman **Invalid source specified**, menyatakan bahwa :

“Regresi adalah metode statistik untuk mempelajari hubungan antara satu variabel dependen (metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (metrik). Regresi sederhana (*simple regression*) untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (metrik) terhadap satu variabel terikat (metrik), sedangkan untuk lebih dari satu variabel bebas (metrik) disebut regresi berganda (*multiple regression*)”.

Berikut adalah model persamaan regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta

X₁ = Variabel Independen (Motivasi)

X₂ = Variabel Independen (Insentif)

X₃ = Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

B(1,2,3) = Koefisien Regresi masing-masing

X ε = Error

b. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Menurut yang diungkapkan **Invalid source specified**, mendefinisikan sebagai :

“Uji t (t-test) hal ini dilakukan untuk menguji secara parsial koefisien regresi guna mengetahui perbedaan peranan variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain sebagai variabel konstan”.

Adapun secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t-test. Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan perbandingan nilai t_{tabel} dan t_{hitung} , jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dan juga menggunakan tingkat signifikansi dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F umumnya digunakan untuk menilai pengaruh yang ditunjukkan oleh semua variabel yang saling berkaitan ketika

digabungkan dalam suatu objek penelitian. Uji ini membantu mengukur signifikansi keseluruhan dari variabel-variabel tersebut terhadap hasil atau variabel dependen dalam suatu analisis regresi atau model statistik lainnya.

Kemudian, menurut **Invalid source specified**, menyimpulkan rumus untuk pengujian F seperti :

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1-R^2)} \cdot \frac{n-k-1}{1}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel yang diobservasi (tetap dan terikat)

N = Jumlah responden

Uji F digunakan untuk menguji joint hipotesis bahwa H1 dan H2 secara simultan sama dengan nol. Hipotesis pengujiannya adalah sebagai berikut :

H₀ : Apabila nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan nilai signifikan uji F > 0,05, artinya semua variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

H₁ : Apabila nilai $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan nilai signifikan uji F < 0,05, artinya semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Kriteria Pengujian :

Jika nilai $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan tingkat signifikansi < 0,05 maka Ha4

diterima yang artinya terdapat pengaruh secara simultan yang nyata antar variabel independen Pengaruh motivasi, insentif dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Invalid source specified. menyatakan bahwa :

“Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen”.

Adjusted R² digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel independen, sedangkan sisanya merupakan variasi pada variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil pengujian koefisien determinasi ditentukan oleh nilai *Adjusted R²* terkoreksi yang berkisar antara 0 sampai dengan 1.

Nilai *Adjusted R²* mendekati 1 berarti variabel independen (bebas) dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (terikat) dan sebaliknya jika nilai *Adjusted R²* mendekati 0 artinya kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai *Adjusted R²* sama dengan 0 maka yang dapat digunakan adalah nilai R^2