JURNAL

PENGARUH MOTIVASI LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TIDAR FOODS INDUSTRIES KEDIRI

THE INFLUENCE MOTIVATION WORK ENVIRONMENT, AND INCENTIVES TO PERFORMANCE EMPLOYEES AT KEDIRI TIDAR FOODS INDUSTRIES

OLEH :

SUTARDI FINATA

NPM:12.1.02.02.0441

Dibimbing Oleh :

1. Dr. H. Samari, S.E.,M.M
2. Edy Djoko S.S.E.,M.Pd. M.M

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: **SUTARDI FINATA**
NPM	: 12.1.02.02.0441
Telepon / HP	:
Alamat surel (Email)	:
Fakultas – Program Studi	: FE - Manajemen
Alamat Perguruan Tinggi	: UN PGRI Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarism;

b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk ditertibkan oleh Dosen Pembimbing I dan II

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		**Kediri, ……**
Pembimbing I	**Pembimbing II**	**Penulis,**
Dr. H. Samari, S.E.,M.M NIDN.0712026201	**Edy Djoko S.S.E.,M.Pd.M.M** NIDN.0715106203	**Sutardi Finata** NPM: 12.1.02.02.0441

PENGARUH MOTIVASI LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TIDAR FOODS INDUSTRIES KEDIRI

SUTARDI FINATA
NPM:12.1.02.02.0441
FE - Manajemen
Email:
Dr. H. Samari, S.E.,M.M [1] dan **Edy Djoko S.S.E.,M.Pd.M.M** [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dengan mengingat betapa pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian insetif dalam upaya penigkatan kinerja karyawan, maka dalam penulisan skripsi ini, khususnya pada bulan-bulan terakhir ini manajemen kurang memperhatikan tiga aspek yang dijelaskan diatas yaitu pemberian insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan insentifi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan Tidar Foods Industries Kediri dalam pengelolaan SDM yang melingkupi tentang motivasi, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karayawan secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 40 responden karyawan, dengan menggunakan teknik random sampling.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja dan insentif dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk skala linkert. Teknis analisis yang digunakan adalah analasis regresi linear berganda, dengan syarat mempertimbangkan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji T) dan uji statistik secara simultan (uji F) dianalisis dengan menggunakan *software SPSS* versi 20. Hasil dari uji T (secara parsial) menunjukan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F (secara simultan) menunjukkan variable bebas (pemberina insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *adjusted r square* sebesar 0,826 yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sebesar 82,6% dan sisanya sebesar 17,4 dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.*

I. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisas. (Ambarita, 2012). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut Miner dalam Edi Sutrisno (2010 : 170) mengemukakan bahwa, "Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". Menurut Schwartz dalam Wibowo (2010 : 9) mengatakan bahwa : "Kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kinerja." Dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang bisa diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter:2010:79). Pengertian lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2012:118).

Menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi

baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteritik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi,2013:131).

Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Mengingat betapa pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian insetif dalam upaya penigkatan kinerja karyawan, maka dalam penulisan skripsi ini, khususnya pada bulan-bulan terakhir ini manajemen kurang memperhatikan tiga aspek yang dijelaskan diatas yaitu pemberian insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan pemberian insetif berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TIDAR FOODS INDUSTRIES KEDIRI.**"

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survey.Teknik Survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang almiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya(perlakuan tidak seperti dalam eksperimen). (Sugiyono, 2011:6)

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menurut Umar (2010:95) adalah pendekatan yang didasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh.

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah ditetapkan pada bab 1, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri. Jumlah

Karyawan di Tidar Industries Kediri sebanyak 60 orang.

Menurut Sugiyono (2011:126) random sampling adalah teknik sampling yang dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

Tabel 4.9
Tabel Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.608	.409
Motivasi	.461	.207
Lingkungan Kerja	.273	.299
Insentif	.234	.206

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut : Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 1{,}608 + 0{,}461\ X_1 + 0{,}273\ X_2 + 0{,}234\ X_3}$$

Artinya :

a. a = 1,608 : apabila Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan insentif (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,608.
b. b_1 = 0,461 : artinya apabila motivasi (X_1) naik 1 (satu) satuan dan lingkungan kerja (X_2) juga insentif (X_3) tetap maka kinerja karyawanakan naik sebesar 0,461 satuan
c. b_2 = 0,273 : artinya apabila Motivasi (X_2) naik 1 (satu) satuan dan lingkungan kerja (X_1) juga insentif (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,273 satuan
d. b_3 = 0,234 : artinya apabila motivasi (X_3) naik 1 (satu) satuan dan Lingkungan kerja (X_1) juga insentif (X_2) tetap maka kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,234 satuan

Tabel 4.13

Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.608	.409		8.458	.000		
Motivasi	.461	.207	.732	6.192	.000	.383	5.479
Lingkungan kerja	.273	.299	.377	4.578	.000	.368	5.951
Insentif	.234	.206	.298	4.137	.003	.340	7.153

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : diolah dari data primer 2016

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa :

1. Variabel motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,192 signifikan pada 0,000, sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,028 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,003 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,578 signifikan pada 0,000. sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,028 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lingkungan kerjasebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa Lingkungan kerja (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel insentif memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,137 signifikan pada 0,003, sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,028 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi insentif sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa insentif (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Secara umum penelitian ini memberikan hasil yang memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, insentif serta kinerja karyawan sudah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi dari masing – masing variabel.

Dari hasil tersebut diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

1. **Variabel Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap kinerja Karyawan (Y).**

   Variabel Motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi 0,461, nilai t hitung sebesar 6,192 signifikan pada 0,000 artinya nyata pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,1%. Sifat pengaruh yang bertanda positif (searah) menunjukkan bahwa apabila reliabilitas mengalami kenaikan maka kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar

46,1%. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tutik Indriati. (2010) yang menyatakan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja Pegawai.

2. **Variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).**

   Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi 0,273, nilai t hitung sebesar 4,578 signifikan pada 0,000 artinya nyata pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,3%. Sifat pengaruh yang bertanda positif (searah) menunjukkan bahwa apabila reliabilitas mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 27,3%. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hernowo Narmodo Dan M. Farid Wajdi (2011) yang menyatakan bahwa Motivasi mempengaruhi kinerja Pegawai.

3. **Variabel Insentif (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y)**

   Variabel Disiplin Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi 0,234, nilai t hitung sebesar 4,137 signifikan pada 0,003 artinya nyata pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 23,4%. Sifat pengaruh yang bertanda positif (searah) menunjukkan bahwa apabila reliabilitas mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 23,4%. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hernowo Narmodo Dan M. Farid Wajdi (2011) yang menyatakan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan.

4. **Variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).**

   Variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) mempunyai F_{hitung} 22,749 dengan tingkat signifikan 0,000, karena probabilitas 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak artinya bahwa Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) mempengaruhi kinerja Karyawan. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Hasibuan (2009:236) yang menyatakan bahwa motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi , Lingkungan kerja dan Insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri.
3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri.
4. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri

IV. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan pertama. Bandung : Refika Aditama.

Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Murai Kencana, Jakarta.

Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama. Yogyakarta : YKPN.

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

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta

Sunardi, Rahman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jatinangor : Alqaprint.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* edisi pertama, cetakan pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, Wahyu. 2010. *Manajemen Kinerja.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.