

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WITAMI TUNAI
MANDIRI MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

**SABRINA FITRYANTI
4516012133**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Makassar

Nama Mahasiswa : Sabrina Fitryanti
Stambuk/NIM : 4516012133

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Witami Tunai Mandiri Makassar

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


H. Muh. Idris, SE., M.Si


Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM

Mengetahui dan mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH
NIDN. 0907077003


Indrayani Nur, S.Pd, SE., M.Si
NIDN. 0905097702

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sabrina Fitryanti

Nim : 4516012133

Jurusan : Manajemen/Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Makassar**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Makassar, Februari 2022

Yang menyatakan,



Sabrina Fitryanti

4516012133

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WITAMI TUNAI MANDIRI MAKASSAR

Oleh:

Sabrina Fitryanti

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Witami Tunai Mandiri Cabang Makassar dan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada PT Witami Tunai Mandiri Cabang Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS V. 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di PT. Witami Tunai Mandiri Cabang Makassar dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Witami Tunai Mandiri Cabang Makassar.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Insentif dan Kinerja*

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND INCENTIVES ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. WITAMI TUNAI MANDIRI
MAKASSAR**

By:

Sabrina Fitryanti

Management Study Program

Faculty of Economic and Business

Bosowa University

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT Witami Tunai Mandiri Makassar Branch and to determine the effect of providing incentives on employee performance at PT Witami Tunai Mandiri Makassar Branch. The type of research used is qualitative and quantitative. The data collection technique used is by distributing questionnaires to 30 employees as research samples. The data analysis technique used was descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, T test, F test and the SPSS V. 25-assisted coefficient of determination test.

The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Witami Tunai Mandiri Makassar Branch and incentives have a positive and significant effect on employee performance at PT. Witami Tunai Mandiri Makassar Branch.

Keyword : *Work Environment, Incwntive and Work Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Sales PT. Witami Tunai Mandiri Makassar” dalam memenuhi sebagai persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bosowa.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan baik dari segi teknik penulisan, maupun menyangkut materi. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis sendiri dalam menyusun skripsi ini, sebab tidak dapat dipungkiri bahwa tidak ada manusia yang terlepas dari kesalahan dan kekhilafan. Oleh karena itu penulis dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Selama penyusunan skripsi ini, banyak arahan, bantuan, dukungan dan dorongan semangat yang penulis terima dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ucapkan banyak terimakasih kepada pihak yang telah membantu lancarnya penyusunan ini terutama kepada kedua orang tua tercinta yang telah menjadi penyemangat dan tak henti-hentinya

memberikan dorongan serta doa yang selalu dipanjatkan dan menjadi motivasi agar selalu menjadi yang terbaik.

Rasa hormat dan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa, Makassar.
2. Dr. H. A. Arifuddin Mane, S.E., M.Si., S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Bosowa dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bosowa yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi BOSOWA.
3. H. Muhammad Idris, SE., M.Si dan Dr. Muhammad Kafrawi Yunus Marta, SE., M.M. selaku pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih atas kesabaran, waktu, ilmu, arahan, saran, motivasi dan nasihat yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi dan tugas akhir dengan baik.
4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas BOSOWA beserta para staf yang telah membagi waktu dan memberikan informasi sehingga membantu kelancaran selama penulis menempuh perkuliahan.
5. Bapak Edwin Inzal selaku Branch Manager PT. Witami Tunai Mandiri Makassar beserta staff dan pegawai.
6. Keluarga dan sahabat-sahabat yang selama ini telah memberikan dorongan semangat dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi.

7. Semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tidak sempat disebutkan satu persatu.

Walaupun demikian, penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis mengah^{vii} 1 dapat berguna bagi seluruh yang membutuhkannya. Akhirnya, semoga Allah SWT. melimpahkan rahmat dengan memberikan balasan pahala kepada semua pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian kegiatan penelitian ini sehingga menjadi tulisan dalam bentuk skripsi.

Wassalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

Makassar, 17 Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.2 Lingkungan Kerja | 8 |
| 2.2.1 Pengertian Dan Jenis Lingkungan Kerja | 8 |
| 2.2.2 Aspek-aspek Lingkungan Kerja | 11 |
| 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja | 11 |
| 2.2.4 Hambatan Dalam Lingkungan Kerja | 13 |
| 2.3 Insentif | 14 |
| 2.3.1 Pengertian Dan Jenis Insentif | 14 |
| 2.3.2 Tujuan Pemberian Insentif | 16 |
| 2.3.3 Indikator Insentif | 17 |
| 2.3.4 Hambatan Dalam Insentif | 20 |
| 2.4 Kinerja | 21 |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja | 21 |
| 2.4.2 Penilaian Kinerja | 21 |

| | | |
|--|---|----|
| 2.4.3 | Tujuan Penilaian Kinerja | 22 |
| 2.4.4 | Unsur-Unsur Yang Dinilai | 23 |
| 2.4.5 | Manfaat Penilaian Kinerja | 26 |
| 2.4.6 | Faktor- Faktor Yang M i x g aruhi Kinerja | 27 |
| 2.4.7 | Pengukuran Kinerja K a r y a w a n n | 28 |
| 2.4.8 | Indikator Kinerja | 29 |
| 2.5 | Kerangka Konseptual | 32 |
| 2.6 | Hipotesis Penelitian..... | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1 | Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian | 34 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel | 34 |
| 3.3 | Definisi Operasional Variabel | 34 |
| 3.4 | Jenis dan Sumber Data | 37 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 38 |
| BAB IV KEADAAN UMUM DAN WILAYAH | | |
| 4.1. | Sejarah PT. Witami Tunai Mandiri | 32 |
| 4.2. | Visi dan Misi Perusahaan | 34 |
| 4.3. | Struktur Organisasi Perusahaan | 35 |
| 4.4. | Produk-produk PT. Witami Tunai Mandiri | 36 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN | | |
| 4.1. | Identitas Responden | 50 |
| 4.3. | Analisis Deskriptif Variabel | 51 |
| 4.3. | Uji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Inentif terhadap Kinerja Karyawann | 61 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | | |
| 4.1. | Kesimpulan | 66 |
| 4.4. | Saran | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Melihat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Menurut Danang (2015), Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja

karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan objektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan lingkungan kerja yang memadai dan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian lingkungan kerja yang baik dan insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena

diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian lingkungan kerja yang memadai dan insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula. Selain pemberian insentif terhadap karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan . Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan . Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan . Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung

pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress , kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Menurut Yuniarsih dan Suwasto mengemukakan bahwa insentif adalah:

“Penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka

semakin besar pula yang seharusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan.

Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan jasa keuangan milik swasta saja tetapi juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah, seperti halnya PT. Witami Tunai Mandiri Makassar.

PT. Witami Tunai Mandiri Makassar merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang uang elektronik. Dalam praktiknya, manajemen PT. Witami Tunai Mandiri menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan. Selain itu PT. Witami Tunai Mandiri mengupayakan untuk memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Beberapa upayanya yaitu memberikan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman bagi karyawannya, hubungan kerja yang baik antara karyawan maupun pimpinan, pimpinan membangun motivasi internal bagi karyawan serta mengenalkan tanggung jawab dan struktur kerja karyawan yang akan diemban. Adapun jumlah karyawan PT. Witami Tunai Mandiri adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Jumlah Karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Kantor Cabang Makassar

| Jenis Kelamin | Jumlah |
|----------------------|---------------|
| Laki-laki | 19 |
| Perempuan | 11 |
| Total | 30 |

Sumber: PT. Witami Tunai Mandiri Kantor Cabang Makassar

Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan. Di samping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Sales PT.Witami Tunai Mandiri Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Makassar ?
2. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Makassar .

2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Pihak Instansi : Sebagai bahan masukan dan informasi kepada pimpinan perusahaan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dalam menentukan pemberian insentif yang efektif.
2. Pihak Peneliti : Merupakan tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti tentang pentingnya insentif dalam sebuah perusahaan. Serta sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti masalah yang berkaitan dengan insentif dan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 . Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, perencana, pengendalian, pengadaan, pengembangan dan pengintegrasian. Sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu:

1. Sumber daya manusia mikro

Sumber daya mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi. Biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan dan tenaga kerja. Dalam pengertian secara mikro dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu karyawan operasional dan karyawan manajerial.

2. Sumber daya manusia makro

Sumber daya makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun sudah bekerja.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Dan Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pada karyawan yang

melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut. Menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2012: 97) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan jadi lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja , metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang

berbentuk fisik maupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni (a) lingkungan kerja fisik dan (b) lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dibagi dengan dua kategori, sebagai berikut.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan , kebisingan , getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan fisik berpengaruh terhadap karyawan untuk memperkecil pengaruhnya, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b) Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sedarmayanti (2009:31) “lingkungan kerja

nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan” .

2.2.2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan , Aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut Nitisemito (2011: 183) diantaranya :

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang.
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja.
3. Tersedianya alat-alat memadai.
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan yang cukup baik.
5. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Soetjipto (2009: 87) adalah sebagai berikut :

a. Pencahayaan.

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Kelembaban Udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

e. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Berikut beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2012 : 46) yaitu :

a. Penerangan

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b. Suhu Udara

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan

suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. 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 terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja.

d. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

e. Keamanan kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja adalah dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan(satpam).

2.2.4. Hambatan Dalam Lingkungan Kerja

a. Pekerjaan Yang Tidak Memenuhi Harapan

Terkadang kita mencoba minta promosi kenaikan karir tapi hal itu sangat sulit didapatkan karena persaingan yang ketat dan prestasi yang kurang cukup.

b. Atasan Tidak Inspiratif

Ada beberapa atasan yang biasanya hanya memerintah saja, tidak memberikan inspirasi sama sekali. Terkadang malah membuat kita semakin terpuruk dan tidak tahu cara menyelesaikan di situasi mendesak.

c. Tidak Dihargai Teman Kerja

Mungkin kita akan merasakannya sesekali saat menemukan teman yang tidak pernah puas dengan hasil kerja kita. Tapi jangan pernah menyerah dan tetaplah melakukan yang terbaik. Berusahalah mendapat dukungan atau menyelesaikan setiap masalah dengan cerdas.

d. Satu Orang Yang Salah, Semua Kena Dampaknya

Hampir semua perusahaan mempunyai satu karyawan seperti itu. Solusinya adalah tidak perlu memperdulikan mereka.

e. Tidak Ada Kedamaian dan Ketenangan

Dalam setiap menjalin hubungan teman dalam sebuah perusahaan perlu waspada waspada pada setiap teman. Karena suatu saat ada teman yang selalu mengawasi dalam kejauhan dan siap untuk menjatuhkan anda dalam kondis ini terdesak atau dalam melakukan kesalahan kecil. Maka kita perlu waspada dalam setiap berkomunikasi.

2.3. Insentif

2.3.1. Pengertian Dan Jenis Insentif

Setiap orang pada dasarnya ingin bekerja dengan baik, hanya saja harus diakui tidak semua orang dapat bekerja dengan baik. Diantara pekerja yang diterima bekerja dalam suatu perusahaan yang pada umumnya telah diseleksi sebelum diterima akan menunjukkan produktivitas kerja yang sama,

hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti : pendidikan dan pengalaman, tingkat kerajinan atau kurangnya motivasi yang diberikan merupakan tanggung jawab instansi dengan demikian rendahnya produktivitas kerja seseorang atau keseluruhan pekerja yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja harus sesegera mungkin diatasi oleh instansi.

Wibowo (2012: 348) mengungkapkan bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja . Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif seluruh perusahaan dan program tunjangan.

Insentif suatu sarana untuk memberikan dorongan kepada karyawan terhadap tugas yang diberikan, menurut Hasibuan (2013: 118) memberikan definisi sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Kadarisman (2012: 182) menyatakan bahwa insentif adalah pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Pengertian insentif menurut Pangabean (2010:89) adalah penghargaan dalam bentuk yang yang diberikan kepada mereka yang dapat

bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif dan pemberian fasilitas itu disebut dengan berbagai macam istilah seperti *benefit and services*, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi kelengkapan, dan lain. Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya, bahwa insentif merupakan suatu sarana untuk memberikan dorongan kepada karyawan terhadap tugas yang diberikan. Jadi pada pengertian ini insentif merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya dengan baik sehingga tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Menurut Siagian (2010:268) jenis-jenis insentif adalah :

- a. *Piece Work* (upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production Bonus* (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baru terlampaui.
- c. *Commission* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjual.
- d. *Executive Incentives* (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

- e. *Maturity Curve* (kurva kematangan) adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

2.3.2. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Sutrisno (2011:188) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi kerja,
- b. Menjamin keadilan.
- c. Mempertahankan karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi aturan

Sedangkan menurut Panggabean (2010: 93) tujuan pemberian insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena tujuan perusahaan merupakan

suatu hal yang penting bagi perusahaan maka perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut.

2.3.3. Indikator Insentif

Indikator insentif menurut Martoyo (2008:102) antara lain sebagai berikut :

1. Produktivitas.

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjuk oleh karyawan yang bersangkutan, besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2. Lama Kerja

Kerja ditentukan atas dasar lama kerja karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu dan per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila terdapat kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Semakin senior seorang karyawan dalam organisasi, maka semakin tinggi loyalitas pada organisasi tersebut.

4. Kebutuhan

Sistem insentif ini didasarkan pada lingkungan tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Insentif yang diberikan wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan, dan tidak kekurangan.

5. Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dalam sistem ini bukan sama rata, tetapi terkait pada hubungan pengorbanan dan insentif yang diharapkan, oleh karena itu harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan untuk suatu jabatan. Kelayakan, layak berarti memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal eksternal konsistensi.

Indikator insentif menurut Sarwoto (2010 : 156) dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu :

a. Insentif Material

1. Insentif dalam bentuk uang

- Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
- Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
- Kompensasi balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudian hari.

2. Insentif Dalam Bentuk Jaminan Sosial

Insentif ini sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata. Misalnya :

- Pembuatan rumah dinas
- Pengobatan secara gratis
- Biaya pindah
- Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji pembayaran

b. Insentif Non Material

Insentif non material bisa diberikan dalam bentuk sebagai berikut :

- Pemberian gelar secara resmi
- Pemberian tanda jasa
- Pemberian piagam penghargaan
- Ucapan terima kasih secara resmi

2.3.4. Hambatan Dalam Insentif

- a. Hadiah dan Hukuman
- b. Insentif mungkin bisa menghasilkan kinerja, meski hasilnya masih harus dipertanyakan. Hukuman dan penghargaan adalah dua sisi yang sama. Hadiah sebenarnya memiliki efek hukuman karena bersifat manipulatif, bahkan akan terasa seperti hukuman langsung. “Lakukan ini anda akan mendapatkan itu” .

c. Pecahnya Hubungan

Hubungan antar karyawan sering menjadi korban dari insentif. Penerapan insentif dan indeks kerja yang menyertainya, bisa mengurangi kemungkinan kerjasama. Sisi baiknya, insentif bisa memicu pekerja untuk menjadi yang terbaik diantara mereka.

d. Kurang Berani

Karyawan akan melakukan persis seperti apa yang diminta jika imbalannya signifikan. Saat karyawan diminta untuk mengambil keputusan dalam sebuah tugas, mereka menjadi cenderung kurang berani mengambil resiko, bermain firasat, atau mempertimbangkan hal lain.

e. Gaji bukanlah motivator

Tidak ada jaminan pasti bahwa bayaran lebih bisa mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, atau bahkan mau melakukan lebih banyak pekerjaan. Belum tentu gaji yang sedikit bisa menurunkan motivasi, belum tentu juga gaji yang tinggi akan memberi kepuasan dan motivasi lebih.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2005:273) kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja berasal dari kata job performance yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan yang telah dicapai. Kinerja mencerminkan seberapa jauh

keberhasilan sebuah pekerjaan yang telah dicapai. Kinerja merupakan nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan.

2.4.2. Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja tenaga kerja atau karyawan yang dianggap menunjang kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasi. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi karyawan, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.4.4. Unsur-Unsur Yang Dinilai

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan disini yang dimaksud adalah pengabdian. Pengabdian yang dimaksud disini adalah sumbangan pemikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

b. Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dan menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

h. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain (tenaga kerja lain)

sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

2.4.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- d. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- e. Perencanaan karir, yaitu dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi karyawan dan menyelaraskan kepentingan organisasinya.
- f. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- g. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan menilai kinerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

2.4.6. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

- a. Faktor Kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi(IQ) dan kemampuan reality(knowledge dan skill).
- b. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang terima
- d. Keberadaan pekerja yang mereka lakukan
- e. hubungan mereka dengan organisasi

Sedangkan menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward).

2.4.7. Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu yang dapat dihitung sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

- a. Kuantitas Kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- b. Kualitas Kerja, standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- c. Ketetapan Waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Selain itu, Mangkunegara menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas Kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.4.8. Indikator Kinerja

Indikator kinerja kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati.

Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif(harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjuk jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

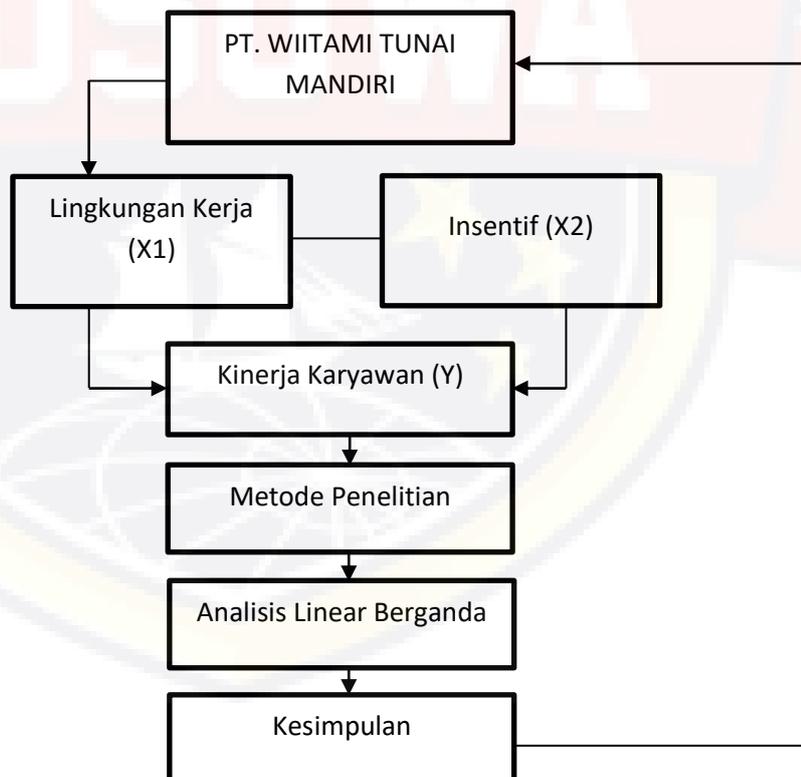
Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut:

- a. Tujuan: tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Standar : standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

- c. Kompetensi: kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- d. Alat atau Sarana : alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- e. Umpan Balik : umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- f. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- g. Peluang : pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat memperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono : 2012). Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berpikir dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut :

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Makassar.
2. Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Cabang Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014 : 55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah lingkungan kerja dan insentif. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Witami Tunai Mandiri Makassar yang terletak di Jl.Urip Soemoharjo No.280, Karampuang, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Witami Tunai Mandiri Makassar yang berjumlah 30 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2014: 85) adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka peneliti menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan PT. Witami Tunai Mandiri (Truemoney) Cabang Makassar yang berjumlah 30 orang.

Tabel III.2
Rincian Populasi Karyawan

| No | Jabatan | Pendidikan | Jumlah |
|----------------|-------------------------|------------|----------|
| 1 | Senior Regional Manager | S1 | 1 Orang |
| 2 | Branch Manager | S1 | 1 Orang |
| 3 | Supervisor | S1 | 3 Orang |
| 4 | Administrasi | SMA/S1 | 2 Orang |
| 5 | Akunting | S1 | 1 Orang |
| 6 | IT Support | S1 | 2 Orang |
| 7 | Sales | SMA/S1 | 19 Orang |
| Total 30 Orang | | | |

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

Tabel III.3
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|------------------------------|--|---|---------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti dalam Desi, 2015 : 25) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Kelembaban Udara 5. Fasilitas | <i>Likert</i> |
| Insentif(X2) | Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial(Irham Fahmi 2017 : 64) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan | <i>Likert</i> |
| Kinerja(Y) | Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika(Afandi 2018: 83) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian | <i>Likert</i> |

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

- a. Data Kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan Sugiyono,(2016). Data Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT.Witami Tunai Mandiri(Truemoney) Cabang Makassar.
- b. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar Sugiyono,(2017). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT.Witami Tunai Mandiri(Truemoney) cabang Makassar.

3.4.2 Sumber Data

- a. Data Primer. Menurut Sugiyono (2014:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT. Witami Tunai Mandiri cabang Makassar.
- b. Data Sekunder. Menurut Sugiyono (2014:131) data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara(diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kerja karyawan PT.Witami Tunai Mandiri(Truemoney) cabang Makassar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengamatan langsung, dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tentang aktivitas karyawan di PT.Witami Tunai Mandiri(Tunai Mandiri) cabang Makassar.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait di PT.Witami Tunai Mandiri (Truemoney) cabang Makassar untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini.
3. Kuesioner, yaitu dilakukan dengan membagikan angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT.Witami Tunai Mandiri (Truemoney) cabang Makassar.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* $(df)=n-$

2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2012).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2012). Untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien validitas akan digunakan program SPSS 22. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012 : 16) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, yakni data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012 : 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Statistik

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan penulis adalah analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 22.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b1....b2 : Koefisien regresi masing masing variabel

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Insentif

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.6 Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Kriteria pengujian yaitu:

Dimana : $T_{hitung} > T_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < T_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji T, statistik dimaksudkan untuk pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > T_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < T_{tabel} = H_0$ diterima

BAB IV

KEADAAN UMUM DAN WILAYAH

4.1. Sejarah PT. Witami Tunai Mandiri

Truemoney hadir pada tahun 2007 di Thailand dan merupakan unit bisnis dari Charoan Pokphand (CP) Group. Truemoney merupakan salah satu dari tiga besar uang elektronik yang digunakan di Thailand, selain e-commerce dan micro finance. Setelah terlebih dahulu hadir di Myanmar dan Kamboja. Pada September 2015 Truemoney hadir pula di Indonesia di bawah payung Ascend Group, melalui PT. Witami Tunai Mandiri. Uang Elektronik Truemoney adalah suatu produk layanan uang elektronik berbasis server yang diselenggarakan oleh PT. Witami Tunai Mandiri (TRUEMONEY) yang berdomisili di Gran Rubina Business Park, Generali Tower Lt. 19, jalan HR. Rasuna Said Kavling C-22, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta. Dalam menjalankan usaha layanan ini, Truemoney telah memperoleh beberapa perizinan yang terkait dari Bank Indonesia, yakni:

1. Izin sebagai penerbit uang elektronik (E-MONEY) nomor : 14/898/DASP, tanggal 20 Desember 2012.
2. Izin penyelenggara transfer dana nomor 17/2385/DKSP, tanggal 26 Oktober 2015.

Truemoney melakukan layanan uang elektronik yang menargetkan pasar utamanya kepada masyarakat yang belum memiliki rekening bank. Truemoney Indonesia hadir pada September 2015 berada di bawah payung Ascend Group, melalui PT. Witami Tunai Mandiri. Layanan uang elektronik Truemoney ini akan

memudahkan penggunaanya untuk melakukan berbagai transaksi seperti top up saldo, pembayaran tagihan, pembelian di Merchant yang telah bekerjasama, dan transfer dana. Truemoney Witami ialah penyedia uang elektronik dan jasa remittance yang dapat digunakan untuk bertransaksi melalui smarthphone, website dan esin EDC. Truemoney sendiri telah mendapatkan lisensi dari Bank Indonesia sebagai penyedia jasa uang elektronik dan jasa remittance yang dapat dinikmati oleh semua orang di seluruh peloksok Indonesia. Truemoney Witami memberikan layanan keuangan bagi semua orang terutama bagi yang tidak mempunyai akses perbankan, dan mengenalkan Program E-money dan sistem E-payment di Indonesia yang memudahkan masyarakat bertransaksi dimana saja dan kapan saja.

Remiten lisensi yang dimiliki dapat mempermudah pengiriman uang dan penarikan tunai di mana saja dan kapan saja. Truemoney hadir sejak Juni 2015 di Indonesia, Truemoney sudah memiliki 13 ribu agen yang terbesar di 10 kota besar yakni Bandung, Surabaya, Jakarta, Balikpapan, Makassar, Denpasar, Medan, Jogja, Banten, dan Bogor. Pemilihan dibukanya Branch truemoney di Makassar ialah berdasarkan strategi perusahaan, objektif utamanya jangkauan Truemoney bisa didapat di seluruh Nusantara, oleh karenanya pemilihan branch adalah diprioritaskan di Ibu Kota Provinsi sebagai pusat prekonomian. Alasan lain pemilihan branch Cabang Truemoney di Kota Makassar adalah berdasarkan kebutuhan masyarakat Serang yang sangat membutuhkan layanan keuangan digital.

4.2. Visi dan Misi Truemoney

1. Visi dari truemoney

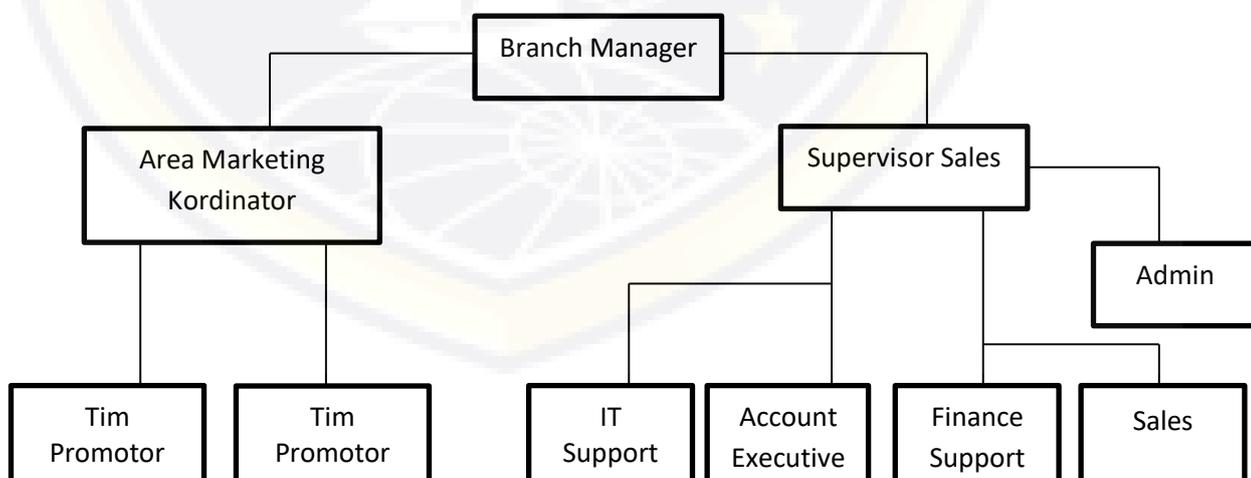
Untuk menciptakan ekosistem uang elektronik yang bisa dinikmati oleh seluruh masyarakat Indonesia.

2. Misi Truemoney adalah :

- a. Mempermudah masyarakat kecil yang ada di pedalaman atau perkampungan.
- b. Mempermudah pengiriman uang yang ada di kampung atau pedalaman bagi masyarakat yang bekerja, dan mengirim keluarganya di kampung.
- c. Dan juga agar masyarakat tidak membawa uang cash sehingga disaku hanya kartu, dan apabila hilang, uang tersebut tidak bisa dipakai oleh orang lain yang menemukannya karena kartu tersebut tedapat pin atau password sehingga uang tersebut aman.

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Tabel 4.4. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Witami Tunai Mandiri



4.4. Produk-Produk PT. Witami Tunai Mandiri

1. Pembelian

Pembelian adalah suatu peristiwa atau tindakan yang dilakukan oleh dua belah pihak dengan tujuan menukarkan barang atau jasa dengan menggunakan alat transaksi yang sah dan sama-sama memiliki kesepakatan dalam transaksinya. Truemoney menyediakan layanan voucher elektronik untuk isi ulang ke semua operator dan token PLN. Pembelian ini dapat anda akses pada menu EDC, aplikasi android dan website. Harga pada produk selalu berubah, sesuai dengan ketentuan operator penerbit produk voucher isi ulang. Berikut ini adalah produk-produk pembelian Truemoney:

- a. Isi ulang pulsa operator, tersedia dalam berbagai nominal. Mulai dari Rp. 5.000.00,- Rp. 10.000.00,- Rp. 20.000.00,- Rp. 25.000.00,- Rp. 50.000.00,- Rp. 75.000.00,- Rp.100.000.00,- Terdapat berbagai jenis operator seperti XL, Indosat Ooredoo, Telkomsel, Tri, Smartfren, dan BOLT.
- b. Isi ulang token PLN tersedia dalam berbagai Nominal, mulai Rp. 20.000.00,- Rp. 50.000.00,- Rp. 75.000.00,- Rp.100.000.00,- Rp. 200.000.00,- Rp. 500.000.00,- dan Rp.1.000.000.00,- dikenakan biaya admin yang telah ditentukan untuk semua pembelian Token PLN.

2. Pembayaran

Sistem pembayaran adalah sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga dan mekanisme yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi. Truemoney melayani pembayaran tagihan dari operator yang telah bekerjasama

hanya dengan memasukkan ID pelanggan. Melalui dari pembayaran PLN paskabayar, BPJS, Telepon rumah, PDAM, Telkom Vision, Telkom Speedy, dll. Pembayaran dapat diakses melalui mesin EDC, Aplikasi Android, dan website. Pembayaran dengan Truemoney memiliki jumlah tagihan yang berbeda sesuai ID pelanggan ditambah dengan biaya administrasi. Berikut ini adalah produk-produk pembayaran truemoney :

- a. PLN Paskabayar. Pembayaran PLN Paskabayar dapat dilakukan dengan memasukkan ID pelanggan PLN. Truemoney hanya menerima pembayaran sesuai nilai yang tercantum pada tagihan dan berdasarkan ID pelanggan yang sah dan dikenakan biaya administrasi yang besarnya sudah ditentukan.
- b. PDAM. Pembayaran tagihan PDAM dengan memasukkan Kode Area dan ID pelanggan PDAM terlebih dahulu. Truemoney hanya menerima pembayaran sesuai nilai yang tercantum pada tagihan berdasarkan ID pelanggan yang sah dan dikenakan biaya administrasi yang besarnya sudah ditentukan.
- c. Pembayaran BPJS kesehatan dapat anda lakukan dengan melakukan 13 nomor virtual account terlebih dahulu. Truemoney hanya menerima pembayaran sesuai dengan nilai yang tercantum pada tagihan berdasarkan 13 nomor virtual account (0001xxxxxxxxx) yang sah dan dikenakan biaya administrasi yang besarnya sudah ditentukan.

3. Pengiriman Uang

Pengiriman uang adalah sejumlah pemindahan dana sesuai dengan perintah si pemberi amanat yang ditunjukkan untuk keuntungan seorang yang ditunjuk sebagai penerima transfer. Cukup menggunakan KTP dan nomor

Telepon pengirim maupun penerima, Truemoney membantu pelanggan untuk mengirimkan uang tanpa menggunakan nomor rekening bank. Pengiriman uang berlaku di seluruh jaringan agen Truemoney Indonesia yang bertanda khusus. Berikut ini adalah kelebihan menggunakan Truemoney :

- a. Mudah karena agen tersedia.
- b. Cepat karena dengan sistem internet online data dapat dikirimkan dan diterima saat itu juga.
- c. Aman karena adanya sertifikasi uang elektronik dan pengiriman uang dari bank Indonesia yang dimiliki Truemoney.

Uang tunai (cash to cash) dengan Truemoney, kini mengirimkan uang tunai menjadi lebih mudah dan aman. Kapanpun dimanapun transaksi pengiriman uang tunai tanpa harus membuka rekening dapat anda lakukan. Uang elektronik berbasis aplikasi dan tanpa menggunakan uang tunai, Truemoney melayani segala bentuk transaksi menggunakan uang elektronik yang memudahkan hidup anda ke jaringan bank di seluruh Indonesia. Penitipan Uang Truemoney menyediakan fasilitas penitipan uang dengan nominal mencapai Rp. 5.000.000.00,-. Masyarakat dapat melakukan penarikan uang kapanpun di Agen Truemoney dan di Alfamart terdekat di wilayah masing-masing, adapun caranya yaitu:

- a. Menggunakan PIN yang hanya dimiliki oleh member Truemoney yang bersangkutan.
- b. Jika kartu atau nomor handphone anda telah di daftarkan dalam akun Truemoney hilang segera hubungi Customer Care untuk melakukan pemblokiran.

c. Kemudian kunjungi agen Truemoney terdekat untuk mendapatkan kartu baru.

Mekanisme Truemoney Layanan Truemoney penyedia aplikasi sistem uang elektronik dengan limit pembayaran transaksi per akun pengguna maksimum Rp. 1.000.000.00,- (satu juta rupiah) bagi yang tidak memberikan bukti identitas diri (KTP/SIM/Paspor), (belum KYC), dan limit pembayaran transaksi maksimum Rp. 5.000.000.00,- (lima juta rupiah), bagi pengguna yang sudah memberikan bukti identitas diri (KTP/SIM/Paspor) dan telah memperoleh verifikasi dari Truemoney (sudah KYC).

Pengguna yang sudah memberikan bukti identitas diri berhak atas layanan seperti: peer to peer transfer (pengiriman uang dengan sesama pengguna uang elektronik Truemoney) cash out, dan transfer dana ke akun bank. Pengguna dapat menggunakan layanan uang elektronik Truemoney untuk melakukan transaksi produk dan jasa yang terdapat di dalam situs atau aplikasi uang elektronik Truemoney dan website atau aplikasi merchant. Pada saat pertama kali menggunakan layanan uang elektronik Truemoney, pengguna diharuskan melakukan aktivasi akun dengan mengklik link uang elektronik Truemoney yang telah dikirim oleh administor Truemoney ke alamat e-mail pengguna. Untuk setiap pelaksanaan transaksi, pengguna wajib memastikan ketetapan dan kelengkapan perintah transaksi (termasuk memastikan bahwa semua data yang diperlukan untuk transaksi telah diisi secara lengkap dan benar).

Truemoney tidak bertanggung jawab terhadap segala dampak apapun yang mungkin timbul yang diakibatkan kelalaian, ketidak lengkapan, ketidak jelasan, atau ketidak tepatan, perintah/data dari pengguna. Pengguna memiliki kesempatan

untuk memeriksa kembali dan/atau membatalkan data yang telah diisi sebelum penginputan eksekusi PIN. Cara Deposit/ Cash in saldo melalui Alfamart yaitu:

1. Datang ke Alfamart
2. Memberi tahu kasir jika anda akan melakukan cash in saldo Truemoney
3. Tunjukkan nomor handphone member
4. Setor nominal uang sejumlah yang diinginkan

Selanjutnya adalah cara cash out tarik uang di Alfamart yaitu:

1. Meminta kode token dengan cara sms ke nomor 085770004450, format sms nya TRXTOKEN (SEPASI) No handphone member. Contoh: TRXTOKEN 087829004545
2. Datang ke Alfamart
 - a. Memberitahu kasir jika anda akan melakukan tarik uang/cash out saldo Truemoney.
 - b. Tunjukkan nomor handphone member dan nomor token
 - c. Memberi tahu nominal uang yang akan ditarik/diambil
 - d. Kasir akan input nomor token anda sebagai alat transaksi
 - e. Kasir akan memberikan uang sejumlah nominal yang diinginkan
 - f. Nominal minimal Rp. 10.000.00,- (sepuluh ribu rupiah) dan maksimal Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) g. Biaya tarik saldo Rp. 3000.00,- (tiga ribu rupiah).

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

5.1. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Witami Tunai Mandiri di Kota Makassar. Konsumen yang diambil sebanyak 30 orang responden. Terdapat berbagai karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin dan umur. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

5.1.1. Jenis Kelamin

Esensi penelitian berperspektif jenis kelamin adalah untuk melihat keterkaitan antara laki-laki dan perempuan terhadap keputusan pembelian produk di PT. Witami Tunai Mandiri berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5.4.
Jumlah Karyawan PT. Witami Tunai Mandiri Kantor Cabang Makassar

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 19 | 63 |
| Perempuan | 11 | 37 |
| Total | 30 | 100 |

Sumber: PT. Witami Tunai Mandiri Kantor Cabang Makassar, 2022

Berdasarkan Tabel 5.4. yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 19 orang (63 %) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 11 orang (37 %). Dari angka tersebut menggambarkan bahwa responden di dominasi oleh laki-laki sebanyak 63%.

5.1.2. Usia

Esensi penelitian berperspektif usia adalah untuk melihat keterkaitan antara usia responden PT. Witami Tunai Mandiri.

Tabel 5.5.
Karakteristik Responden Konsumen Berdasarkan Usia

| Usia (Tahun) | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|----------------|
| 20-29 | 15 | 50 |
| 30-39 | 10 | 33 |
| 40-59 | 5 | 17 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Sumber: Data Primer, tahun 2022

Dari Tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 30 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, responden yang berumur 20-29 tahun yakni sebesar 15 orang atau 50%, hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berumur antara 20-29 tahun.

5.2. Analisis Deskriptif Variabel

5.2.1. Lingkungan kerja PT. Witami Tunai Mandiri memiliki pencahayaan yang baik (X1.1)

Tabel 5.6.
Tanggapan Responden indikator X1.1

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 14 | 46 | 70 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 6 | 20 | 24 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 5 | 17 | 15 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 3 | 10 | 6 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 2 | 7 | 2 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 117 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.6 menjelaskan bahwa indikator X1.1 tentang tanggapan responden memiliki total skor tertinggi sebesar 70 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 46%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya lingkungan kerja PT. Witami Tunai Mandiri memiliki pencahayaan yang baik.

5.2.2. Lingkungan kerja PT. Witami Tunai Mandiri memiliki artikulasi udara yang cukup (X1.2)

Tabel 5.7.
Tanggapan Responden indikator X1.2.

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 17 | 57 | 85 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 10 | 33 | 40 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 2 | 7 | 6 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | - | 0 | 0 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 133 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.7 menjelaskan bahwa indikator X1.2 tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 57 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 57%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya lingkungan kerja PT. Witami Tunai Mandiri memiliki artikulasi udara yang cukup.

5.2.3. Lingkungan kerja PT. Witami Tunai Mandiri memiliki tingkat kebisingan yang rendah (X1.3)

Tabel 5.8.
Tanggapan Responden indikator X1.3

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 14 | 46 | 70 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 8 | 27 | 32 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 2 | 7 | 6 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 5 | 17 | 10 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 119 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.8 menjelaskan bahwa indikator X1.3 tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 70 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 46%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan lingkungan kerja PT. Witami Tunai Mandiri memiliki tingkat kebisingan yang rendah.

5.2.4. Kelembaban udara pada PT. Witami Tunai Mandiri membuat saya tidak nyaman (X1.4)

Tabel 5.9
Tanggapan Responden indikator X1.4

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 22 | 73 | 110 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 4 | 13 | 16 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 2 | 7 | 6 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 2 | 7 | 4 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | - | 0 | 0 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 136 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.9 menjelaskan bahwa indikator X1.4 tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 110 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 73%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan kelembaban udara pada PT. Witami Tunai Mandiri membuat saya tidak nyaman.

5.2.5. PT. Witami menyediakan fasilitas yang cukup baik sesuai dengan kebutuhan karyawan (X1.5).

Tabel 5.10
Tanggapan Responden indikator X.1.5

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|---------------|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 21 | 70 | 105 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 3 | 10 | 9 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 2 | 7 | 4 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 3 | 10 | 3 |
| Jumlah | | | 30 | 100 | 125 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.10 menjelaskan bahwa indikator X1.5 tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 105 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 70%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan PT. Witami menyediakan fasilitas yang cukup baik sesuai dengan kebutuhan karyawan.

5.2.6. Insentif yang saya peroleh sesuai dengan produktivitas kerja saya di PT. Witami Tunai Mandiri (X2.1).

Tabel 5.11
Tanggapan Responden indikator X2.1

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 14 | 46 | 70 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 8 | 27 | 32 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 5 | 17 | 15 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 2 | 7 | 4 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 122 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.11 menjelaskan bahwa indikator X2.1. tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 70 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 46%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan Insentif yang saya peroleh sesuai dengan produktivitas kerja saya di PT. Witami Tunai Mandiri.

5.2.7. Insentif yang saya peroleh sesuai dengan lama kerja saya di PT. Witami Tunai Mandiri (X2.2).

Tabel 5.12
Tanggapan Responden indikator X2.2

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 14 | 46 | 75 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 8 | 27 | 44 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 5 | 17 | 9 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 2 | 7 | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | - | 0 | 0 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 130 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.12 menjelaskan bahwa indikator X2.2. tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 75 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 46%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan insentif yang saya peroleh sesuai dengan lama kerja saya di PT. Witami Tunai Mandiri.

5.2.8. Insentif yang saya peroleh sesuai dengan tingkat jabatan saya di PT.

Witami Tunai Mandiri (X2.3).

Tabel 5.13
Tanggapan Responden indikator X2.3

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|---------------|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 17 | 57 | 85 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 6 | 20 | 24 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 2 | 6 | 6 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 | 14 | 8 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 1 | 3 | 1 |
| Jumlah | | | 30 | 100 | 124 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.13 menjelaskan bahwa indikator X2.3. tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 85 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 57%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan insentif yang saya peroleh sesuai dengan tingkat jabatan saya di PT. Witami Tunai Mandiri.

5.2.9. Insentif yang saya peroleh sesuai dengan kebutuhan saya (X2.4).

Tabel 5.14
Tanggapan Responden indikator X2.4

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 26 | 87 | 130 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 2 | 7 | 6 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | - | 0 | 0 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 142 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.14 menjelaskan bahwa indikator X2.4. tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 130 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 87%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan insentif yang saya peroleh sesuai dengan kebutuhan saya.

5.2.10. Insentif yang saya peroleh sesuai di PT. Witami Tunai Mandiri sudah sangat adil dan layak (X2.5).

Tabel 5.15
Tanggapan Responden indikator X2.5

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 21 | 70 | 105 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 3 | 10 | 12 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 3 | 10 | 9 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | - | 0 | 0 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 3 | 10 | 3 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 129 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.15 menjelaskan bahwa indikator X2.5. tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 105 untuk kategori sangat setuju

(SS), dengan persentase 70%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan Insentif yang saya peroleh sesuai di PT. Witami Tunai Mandiri sudah sangat adil dan layak.

5.2.11. Saya memiliki kualitas kerja karyawan yang sesuai dengan visi misi perusahaan dan kebutuhan perusahaan (Y.1)

Tabel 5.16
Tanggapan Responden indikator Y.1

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 14 | 47 | 70 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 7 | 23 | 28 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 5 | 17 | 15 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 3 | 10 | 6 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 120 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.16 menjelaskan bahwa indikator Y.1 tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 70 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 47%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan saya memiliki kualitas kerja karyawan yang sesuai dengan visi misi perusahaan dan kebutuhan perusahaan.

5.2.12. Kuantitas karyawan PT. Witami Mandiri sudah sesuai dengan visi misi perusahaan dan kebutuhan perusahaan (Y.2)

Tabel 5.17
Tanggapan Responden indikator Y.2

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 17 | 57 | 85 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 10 | 33 | 40 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 2 | 7 | 4 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | - | 0 | 0 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 132 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.17 menjelaskan bahwa indikator Y.2 tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 85 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 57%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan kuantitas karyawan PT. Witami Mandiri sudah sesuai dengan visi misi perusahaan dan kebutuhan perusahaan.

5.2.13. Saya sering datang tepat waktu pada saat jam kerja(Y.3)

Tabel 5.18
Tanggapan Responden indikator Y.3

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 18 | 60 | 90 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 6 | 20 | 24 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 2 | 6 | 6 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 | 14 | 8 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | - | 0 | 0 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 128 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.18 menjelaskan bahwa indikator Y.3 tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 90 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 60%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan saya sering datang tepat waktu pada saat jam kerja.

5.2.14. Efektifitas kerja saya sebagai karyawan PT. Witami Mandiri sudah sesuai dengan visi misi perusahaan dan kebutuhan perusahaan (Y.4)

Tabel 5.19
Tanggapan Responden indikator Y.4

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|---------------|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 24 | 80 | 120 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 2 | 7 | 8 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 3 | 10 | 9 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | - | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 30 | 100 | 139 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.19 menjelaskan bahwa indikator Y.4 tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 120 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 80%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan efektifitas kerja saya sebagai karyawan PT. Witami Mandiri sudah sesuai dengan visi misi perusahaan dan kebutuhan perusahaan.

5.2.15. Saya mandiri dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Y.5)

Tabel 5.20
Tanggapan Responden indikator Y.5

| No | Alternatif Jawaban Responden | Skor | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) | Total Skor |
|----|------------------------------|------|-------------------|----------------|------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 23 | 77 | 115 |
| 2. | Sesuai (S) | 4 | 3 | 10 | 12 |
| 3. | Ragu-Ragu (RR) | 3 | 3 | 10 | 9 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | - | 0 | 0 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 1 | 3 | 3 |
| | Jumlah | | 30 | 100 | 139 |

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2022

Tabel 5.20 menjelaskan bahwa indikator Y.5 tentang tanggapan responden, memiliki total skor tertinggi sebesar 115 untuk kategori sangat setuju (SS), dengan persentase 77%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 5, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan saya mandiri dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan

5.3. Uji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji pengaruh hubungan *conscientiousness* sebagai variabel moderasi digunakan analisis regresi *Moderated Regression Analysis*. Berdasarkan hasil analisis *Moderated Regression Analysis* diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 5.21
Hasil regresi linear sederhana

| No. | Variabel | Koefisien Regresi | Tingkat Signifikansi |
|------------------------|------------------|---------------------|----------------------|
| 1. | Konstan | 0,574 | |
| 2. | Lingkungan kerja | 0,548 | 0,000 |
| 3. | Insentif | 0,357 | 0,013 |
| r = 0,821 | | Nilai Sig F = 0,000 | |
| R ² = 0,674 | | | |

Sumber: Analisis Data Primer, 2021

5.3.1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Berdasarkan hasil output yang didapatkan pada Tabel 8, menunjukkan bahwa pengaruh hubungan antara lingkungan kerja (X1), dan insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,821$ yang dimana hal ini menandakan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen berada dalam tingkat hubungan yang sangat kuat dan memiliki hubungan yang searah, artinya jika luas lahan, benih, pupuk dan tenaga kerja meningkat maka produksi juga akan meningkat. Hal tersebut dapat diklasifikasikan melalui Tabel 5.22 berikut:

Tabel 5.22
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat kuat |

Sumber : Sugiyono, 2012

5.3.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Berdasarkan hasil output yang didapatkan pada Tabel 5.21, menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien sebesar 0,674. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) berpengaruh sebesar 67,4% terhadap kinerja karyawan(Y). Sedangkan 32,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian, seperti motivasi kerja, penghargaan, stress kerja, beban kerja dan variabel lainnya.

5.3.3. Model Regresi

Model regresi linear berganda adalah pendekatan untuk memodelkan hubungan antara suatu variabel dependen terhadap suatu variabel independen. Hal ini dilakukan untuk memprediksi pengaruh variabel tersebut berdasarkan data data yang telah dimiliki sebelumnya. Dari hasil output uji regresi linear berganda diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,574 + 0,548 + 0,357$$

Berdasarkan model regresi diatas dijelaskan bahwa jika nilai lingkungan kerja (X1) meningkat maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,548. Jika nilai insentif (X2) bertambah Rp. 1 maka nilai kinerja karyawan juga akan

meningkat sebesar 0,357.

5.3.4. Uji Signifikansi Model Regresi (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2)) apakah berpengaruh secara simultan terhadap nilai variabel dependen (kinerja karyawan (Y)). Berdasarkan output SPSS yang diperoleh pada Tabel 5.21 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan dilihat dari nilai sig. jika nilai sig < 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari tabel diatas diperoleh nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel (Y) atau kinerja karyawan.

5.3.5. Uji T

Uji T dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 0,05. Apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (sig.<0,05) maka dapat dinyatakan bahwa X berpengaruh terhadap Y. Dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Dari hasil analisis uji hipotesis (uji t) pada Tabel 5.21 menunjukkan bahwa:

1. Tingkat signifikansi lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini terjawabnya hipotesis dan tujuan penelitian

pertama yaitu adanya pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan pada PT. Witami Tunai Mandiri Makassar, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

2. Tingkat signifikansi insentif (X2) menunjukkan nilai sebesar $0,013 < 0,05$ artinya bahwa insentif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini terjawabnya hipotesis dan tujuan penelitian kedua yaitu adanya pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Witami Tunai Mandiri Makassar, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Witami Tunai Mandiri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Witami Tunai Mandiri baik secara parsial maupun simultan. Tingkat signifikansi lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini terjawabnya hipotesis dan tujuan penelitian pertama yaitu adanya pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan pada PT. Witami Tunai Mandiri Makassar, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan pengaruh secara simultan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Insentif berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Witami Tunai Mandiri baik secara parsial maupun simultan. Tingkat signifikansi insentif (X2) menunjukkan nilai sebesar $0,013 < 0,05$ artinya bahwa insentif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Terjawabnya hipotesis dan tujuan penelitian kedua yaitu adanya pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Witami Tunai Mandiri Makassar, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan pengaruh secara simultan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

6.2. Saran

1. Bagi PT. Witami Tunai Mandiri agar tetap memaksimalkan nilai perusahaan terutama dibidang lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang cukup bagi karyawan, artikulasi udara yang baik, tingkat kelembaban yang rendah, tingkat kebisingan yang rendah serta fasilitas kantor. Dan pemberian insentif kepada karyawan agar karyawan terus memberikan hasil kinerja yang baik pada perusahaan.
2. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk rujukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel lain, sehingga peneliti selanjutnya dapat melihat variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat menjelaskan masalah dengan porsi yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001
- Kadarisman, M. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014
- Mangkunegara, Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. cet. 2; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Martoyo. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex, S. 2011. Manajemen Personalia Cetakan Keempat Belas. Edisi Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S. Mutiara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sarwoto, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.
- Satrohadiwiyo,Siswanto.2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refka Aditama Eresco.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono . 1999. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 1999. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1. Kuesioner

Biodata Responden:

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan/Instansi:

1. Lingkungan Kerja (X1)

| No | PERTANYAAN | SS | S | RR | KS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Lingkungan kerja PT. Witami Mandiri memiliki pencahayaan yang baik | | | | | |
| 2 | Lingkungan kerja PT. Witami Mandiri memiliki sirkulasi udara yang cukup | | | | | |
| 3 | Lingkungan kerja PT. Witami Mandiri memiliki tingkat kebisingan yang rendah | | | | | |
| 4 | Kelembaban udara pada lingkungan kerja PT. Witami Mandiri membuat saya tidak nyaman | | | | | |
| 5. | PT. Witami Mandiri menyediakan fasilitas yang cukup baik sesuai dengan kebutuhan karyawan | | | | | |

2. Insentif (X2)

| No | PERTANYAAN | SS | S | RR | KS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Insentif yang saya peroleh sesuai dengan produktivitas kerja saya di PT. Witami Mandiri | | | | | |
| 2 | Insentif yang saya peroleh sesuai dengan lama kerja saya di PT. Witami Mandiri | | | | | |
| 3 | Insentif yang saya peroleh sesuai dengan tingkat jabatan saya di PT. Witami Mandiri | | | | | |
| 4 | Insentif yang saya peroleh sesuai dengan kebutuhan saya | | | | | |
| 5 | Insentif yang saya peroleh di PT. Witami Mandiri sudah sangat adil dan layak | | | | | |

3. Kinerja Karyawan (Y)

| No | PERTANYAAN | SS | S | RR | KS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya memiliki kualitas kerja karyawan yang sesuai dengan visi misi perusahaan dan kebutuhan perusahaan PT. Witami Mandiri | | | | | |
| 2 | Kuantitas karyawan PT. Witami Mandiri sudah sesuai dengan visi misi perusahaan dan kebutuhan perusahaan | | | | | |
| 3 | Saya sering datang tepat waktu pada saat jam kerja | | | | | |
| 4 | Efektifitas kerja saya sebagai karyawan PT. Witami Mandiri sudah sesuai dengan visi misi perusahaan dan kebutuhan perusahaan | | | | | |
| 5. | Saya mandiri dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan | | | | | |

BOSOWA



Lampiran 2. Hasil Input Jawaban Responden

| No. Responden | X1 | | | | | Total X1 | Kategori | Skor |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|----------|------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | | | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 18 | | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | | 5 |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 20 | | 4 |
| 6 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 18 | | 4 |
| 7 | 2 | 5 | 3 | 5 | 1 | 16 | | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | | 2 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| 11 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 20 | | 4 |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 13 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 17 | | 3 |
| 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 18 | | 4 |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 18 | | 4 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | | 4 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | | 5 |
| 18 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | | 4 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | | 4 |
| 21 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 18 | | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | | 4 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 24 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 17 | | 3 |
| 25 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 19 | | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 | | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | | 5 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| Jumlah | 117 | 133 | 119 | 136 | 125 | 630 | | |
| Rata-rata | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21.00 | | |
| Kategori | S | S | S | SS | S | | | |

| No. Responden | X2 | | | | | Total X2 | Kategori | Skor |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|----------|------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | | | |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 18 | | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | | 4 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 21 | | 4 |
| 6 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 18 | | 4 |
| 7 | 2 | 5 | 3 | 5 | 1 | 16 | | 3 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| 11 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 20 | | 4 |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 13 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 17 | | 3 |
| 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 18 | | 4 |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 18 | | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | | 5 |
| 18 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | | 4 |
| 20 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | | 4 |
| 21 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 18 | | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | | 4 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | | 4 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 19 | | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 | | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | | 5 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| Jumlah | 122 | 130 | 124 | 142 | 129 | 647 | | |
| Rata-rata | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21.57 | | |
| Kategori | S | S | S | SS | S | | | |

| No. Responden | Y | | | | | Total Y | Kategori | Skor |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|----------|------|
| | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | | | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 18 | | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | | 5 |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 20 | | 4 |
| 6 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 18 | | 4 |
| 7 | 2 | 5 | 3 | 5 | 1 | 16 | | 3 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| 11 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 22 | | 4 |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 13 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 17 | | 3 |
| 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 | | 4 |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | | 4 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | | 5 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | | 5 |
| 18 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 21 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 18 | | 4 |
| 22 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 21 | | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | | 3 |
| 25 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 20 | | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | | 5 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | | 5 |
| Jumlah | 120 | 132 | 128 | 139 | 137 | 656 | | |
| Rata-rata | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21.87 | | |
| Kategori | S | S | S | SS | SS | | | |

Lampiran 3. Hasil Output SPSS

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2

  /RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------------------|------|----------------|----|
| Kinerja | 4.47 | .681 | 30 |
| Lingkungan kerja | 4.23 | .774 | 30 |
| Insentif | 4.40 | .621 | 30 |

Correlations

| | | Kinerja | Lingkungan kerja | Insentif |
|---------------------|------------------|---------|------------------|----------|
| Pearson Correlation | Kinerja | 1.000 | .767 | .603 |
| | Lingkungan kerja | .767 | 1.000 | .445 |
| | Insentif | .603 | .445 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja | . | .000 | .000 |
| | Lingkungan kerja | .000 | . | .007 |
| | Insentif | .000 | .007 | . |
| N | Kinerja | 30 | 30 | 30 |
| | Lingkungan kerja | 30 | 30 | 30 |
| | Insentif | 30 | 30 | 30 |

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Insentif, Lingkungan kerja ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 9.075 | 2 | 4.537 | 27.894 | .000 ^a |
| | Residual | 4.392 | 27 | .163 | | |
| | Total | 13.467 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .821 ^a | .674 | .650 | .403 | .674 | 27.894 | 2 | 27 | .000 | 1.889 |

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | | 1 | (Constant) | .574 | | | .569 | | 1.008 | .322 | |
| | Lingkungan kerja | .548 | .108 | .622 | 5.073 | .000 | .767 | .699 | .557 | .802 | 1.246 |
| | Insentif | .357 | .135 | .326 | 2.656 | .013 | .603 | .455 | .292 | .802 | 1.246 |

a. Dependent Variable:
Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimensi | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|---------|------------|-----------------|----------------------|------------------|----------|
| | | | | (Constant) | Lingkungan kerja | Insentif |
| 1 | 1 | 2.974 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .017 | 13.235 | .23 | .97 | .09 |
| | 3 | .009 | 17.777 | .77 | .02 | .90 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|------|----------------|----|
| Predicted Value | 3.29 | 5.10 | 4.47 | .559 | 30 |
| Residual | -1.005 | .804 | .000 | .389 | 30 |
| Std. Predicted Value | -2.103 | 1.134 | .000 | 1.000 | 30 |
| Std. Residual | -2.492 | 1.994 | .000 | .965 | 30 |

a. Dependent Variable: Kinerja