

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT WORLD INNOVATIVE
TELECOMUNICATION DENPASAR**

Ni Nyoman Ayuk Krisna Jayatri, Ni Nyoman Suryani, Putu Pradiva Putra Salain
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
email : Ayukjayatri@gmail.com

ABSTRACT

Business development and competition between companies make the company must improve and develop their performance. Seeing such a situation, company leaders are always required to act professionally in an effort to achieve the company's goals in the midst of intense business competition.

This research aims to find out the influence of work motivation, incentives and work environment on employee performance at PT World Innovative Telecommunication in Denpasar. This study uses total sampling technique with 82 respondents as the research sample, then through the results of the distribution of questionnaires to all respondents analyzed using multiple linear regression analysis techniques with a statistical application program, SPSS 25.0 For Windows.

The results of the research explained that (1) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT World Innovative Telecommunication Denpasar. By improved the employee work motivation, it will be able to improve employee performance at PT World Innovative Telecommunication Denpasar. (2) Incentives have no significant effect on employee performance at PT World Innovative Telecommunication Denpasar. The results of this study explained that the distribution of incentives at PT World Innovative Telecommunication Denpasar did not affect the improvement of employee performance at PT World Innovative Telecommunication Denpasar. (3) The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT World Innovative Telecommunication Denpasar. The results of this study explain that if attention to the employee work environment increases it will affect the increasing employee performance at PT World Innovative Telecommunication Denpasar.

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

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan tergantung dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Tanpa sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berguna dan berhasil. Untuk itu peranan sumber daya manusia sebagai pelaku, sangatlah penting artinya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan

perusahaan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, sedangkan kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:56) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang

pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja pada intinya merupakan suatu faktor baik dari dalam diri maupun berasal dari luar diri seseorang yang dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2015:86) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya sedangkan menurut Priansa (2017:125) sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*), oleh sebab itu motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasil kerja yang didapat setiap individu tidak serupa, karena setiap individu mempunyai perbedaan individual seperti motivasi, kecerdasan, minat, pengalaman dan pendidikan. Artinya dengan melihat pemberian motivasi yang sangat menentukan bagi kinerja karyawan tersebut, manajemen perusahaan harus dapat memberikan program – program sebagai cara pelaksanaan motivasi dapat tepat pada sasaran (Hasibuan, 2018: 55).

Adanya hubungan antara motivasi dan kinerja juga dibuktikan melalui kajian empiris, di mana berdasarkan hasil penelitian Wijaya dan Pradhanawati (2020) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan

signifikan. Penelitian Kasiono dan Indrayani (2020) hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula pada hasil penelitian Rifqi (2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Triastuti dan Sulaiman (2017) dimana diketahui motivasi secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Ismawati, dkk (2017) menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Riantisari dan Partina (2019) menjelaskan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Adha, dkk (2019) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penting kiranya suatu perusahaan memperhatikan balas jasa atas hasil kerja yang diberikan karyawan, baik dalam bentuk uang selain dalam bentuk penghargaan dan motivasi lainnya. Maka dari itu, perusahaan seharusnya dapat memperhitungkan tingkat kompensasi yang sesuai bagi seluruh karyawan. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja individu di dalam organisasi (Mathis dan Jackson dalam Sandira, 2017), seperti melakukan pemberian kompensasi dengan sistem insentif sebagaimana telah diatur dalam Undang – Undang Tahun 2003 No. 13 pasal 88 ayat 1, 2, 3 dan 4, sehingga menjadi suatu keharusan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada para karyawannya. Kasmir (2017:76) menjelaskan insentif adalah bentuk kompensasi yang berkaitan langsung dengan motivasi karena bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam perusahaan. Sehingga harapannya karyawan akan menghasilkan prestasi yang lebih, baik kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini karena tunjangan insentifnya akan meningkat seiring dengan peningkatan produktivitas.

Hasil kajian empiris oleh Yulyanti, dkk (2017) menjelaskan insentif berpengaruh

positif signifikan secara individual terhadap kinerja. Penelitian Shalikhah (2018), Nurhayati dan Purwani (2021), Marceline, dkk (2021), serta Elza, dkk (2021) juga menjelaskan bahwa insentif memberikan pengaruh searah dan bernilai positif terhadap kinerja ramayu, namun berbeda dengan hasil penelitian Marhumi dan Nugroho (2018) dimana insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian Rumondor (2021) menyimpulkan parsial insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Citra, dkk (2020) juga menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Perusahaan juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi seluruh anggotanya, karena dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi.

Hasil penelitian Adha, dkk (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Annam (2019) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sari dan Aziz, Heprima (2019), dan Yuliantari dan Prasasti (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, sedangkan hasil penelitian Nabawi (2019), Fitri, dkk (2021), Prasetyo, dkk (2021) justru menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu secara

parsial lingkungan kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagai salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawannya, PT. World Inovative Telecommunication yang bergerak dibidang usaha perdagangan besar penjualan khusus *Smartphone* merek Oppo. Sebagai penyedia layanan elektronik dan teknologi global yang berdampak langsung di lebih dari 20 negara, termasuk Amerika Serikat, China, Australia dan masih banyak negara lainnya di Eropa, Asia Tenggara, Asia Selatan, Timur Tengah dan Afrika, Oppo menduduki peringkat 4 *smartphone* dalam pasar global di dunia dengan fitur andalan yaitu *selfie* yang digunakan oleh seluruh orang yang berjiwa muda di seluruh dunia. Saat ini Oppo sudah berdiri selama kurang lebih 5 tahun di Indonesia yang bermula dari 20 karyawan dan saat ini sudah mencapai 25.000 karyawan yang tersebar di 108 area se-Indonesia.

PT. World Inovative Telecommunication Denpasar sebagai tempat penelitian, yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenis khususnya di kawasan Jalan Teuku Umar, menjual semua jenis telepon seluler (*handphone, smartphone, tablet, phablet, application* serta berbagai macam aksesoris dan fasilitas untuk konsumen khusus untuk merek Oppo. Dimasa pandemi ini PT. World Inovative Telecommunication Denpasar hingga Maret tahun 2021 memiliki karyawan sebanyak 82 orang yang selalu berusaha menampilkan kinerja yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Namun dalam perkembangan usaha, perusahaan cenderung mengalami penurunan penjualan. nilai penjualan berfluktuatif setiap tahun dengan kecenderungan perusahaan tidak mampu mencapai target perusahaan yang ditentukan. Seperti pada penjualan pada tahun 2017, perusahaan mengalami kerugian Rp 752.078,- dengan penurunan penjualan sebesar 4,81% dibandingkan dengan tahun 2016. Begitu pula pada tahun 2019, perusahaan mengalami penurunan penjualan tertinggi yaitu sebesar 43,48% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Rata-rata penurunan nilai penjualan setiap tahun mencapai 8,77% dengan kerugian mencapai Rp 24.514.007,- per tahun.

Penurunan kinerja ini dipicu oleh beberapa masalah yang terjadi pada PT. World Inovative Telecommunication Denpasar, dimana berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan menyatakan bahwa karyawan kecewa karena tidak adanya penghargaan lebih atas prestasi kerja karyawan apabila mampu mencapai target penjualan yang ditetapkan, pemimpin kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki sehingga apapun ide yang dimiliki karyawan hanya dapat terwujud apabila disetujui oleh pimpinan, sehingga motivasi kerja karyawan pun menjadi rendah, dan menyebabkan karyawan enggan untuk bekerja secara maksimal.

PT. World Inovative Telecommunication Denpasar memberikan kompensasi finansial kepada karyawan terdiri dari tunjangan sebesar Rp 1.000.000,- untuk seluruh karyawan ditambah dengan insentif, dimana insentif tersebut nilainya berbeda-beda sesuai dengan jumlah serta unit/tipe produk yang berhasil dijual, sehingga antara satu dengan karyawan lainnya akan mendapatkan jumlah insentif yang berbeda tergantung kepada seberapa kemampuan mereka mempromosikan dan menarik minat konsumen agar membeli produk Oppo pada PT. World Inovative Telecommunication Denpasar, ketentuan lain dalam pemberian insentif ialah apabila karyawan mampu mencapai target penjualan maka perusahaan akan memberikan 100% insentifnya kepada karyawan, apabila karyawan hanya mampu melakukan penjualan sebanyak 90% dari target, maka insentif yang diterima hanya sebesar 90%, begitu pula jika hanya mampu mencapai 80% dari target penjualan, maka insentif yang diberikan hanya sebesar 80%, sedangkan bagi karyawan yang mencapai target kurang dari 80% maka insentif yang diberikan hanya sebesar 70%. Selain tunjangan dan insentif, perusahaan juga memberikan fasilitas dengan mendaftarkan karyawannya pada lembaga asuransi kesehatan, BPJS Kesehatan, dengan harapan karyawan akan terjamin apabila memerlukan perawatan kesehatan kelak.

Meskipun telah diberikan insentif, tetapi masih ditemui keluhan-keluhan karyawan

dimana kebijakan insentif yang diberikan tidaklah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, hal ini juga disebabkan tidak adanya gaji pokok yang diberikan, sehingga apabila mengandalkan tunjangan, maka kesejahteraan karyawan sangatlah rendah, sehingga karyawan harus bekerja keras untuk dapat menjual produk agar mencapai target, tidak adanya kontrak kerja yang jelas, tidak adanya kepastian karyawan di hari tua karena perusahaan tidak memberikan dana pensiun. Walaupun bonus yang didapatkan sebenarnya sudah cukup baik, namun karyawan berharap ada peningkatan jumlah bonus sehingga lebih memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan. Masalah lainnya adalah karyawan yang kurang berhasil memenuhi target jumlah penjualan produk pada sistem upah berdasarkan hasil (*output*) menerima balas jasanya yang sangat kecil, sehingga dirasakan kurang manusiawi sebagai bentuk penghargaan bagi prestasi kerja karyawan.

PT. World Inovative Telecommunication Denpasar juga memperhatikan bagaimana pentingnya menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif guna menciptakan suasana kerja yang harmonis. Sedangkan hubungan kerja seimbang dapat terwujud apabila manajemen perusahaan dan karyawan saling memperhatikan aspirasi satu sama lain. Secara timbal balik, hal ini merupakan kondisi psikologis yang sangat kondusif bagi karyawan maupun bagi pihak manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Walaupun demikian masih dijumpai beberapa karyawan yang kurang puas terhadap lingkungan kerja, dimana masih terdapat suara bising kendaraan di area perusahaan, rendahnya keamanan pada lingkungan perusahaan karena dekat dengan daerah pemukiman padat penduduk serta kurang baiknya hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan kajian teori, *research gap* serta permasalahan yang terjadi pada PT. World Inovative Telecommunication Denpasar, maka layak kiranya dilakukan kajian ulang mengenai pengaruh motivasi kerja, insentif dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. World Inovative Telecommunication Denpasar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Herzberg dikutip dalam Priansa (2017:171) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang sedangkan Barelson dan Stainer dalam Sinambela (2016:588) menjelaskan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2018: 117), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi” sedangkan menurut Handoko (2016: 176), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2017:17) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya,

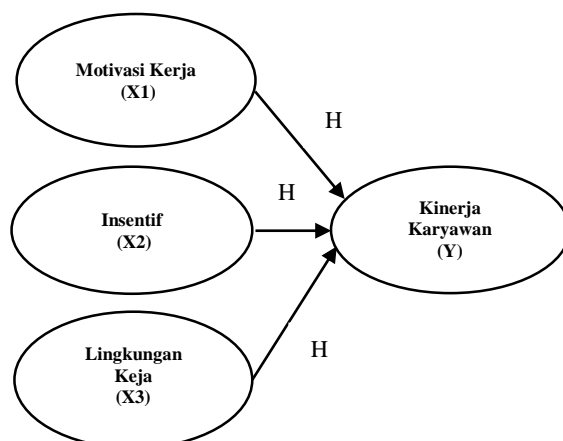
serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam Siallagan (2017), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau karyawan yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Handoko 2016:67). Kinerja karyawan merupakan Prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler dalam Handoko, 2016: 327). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2015 : 309).

Adapun kerangka konsep penelitian, dapat dilihat pada Gambar 3.2 berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti, 2021

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan landasan teori diatas, maka dirumuskanlah beberapa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar.
- H2 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar yang beralamat di Jalan Teuku Umar Barat No.28, Denpasar Barat. Obyek penelitian yang dipilih penulis adalah mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar sebanyak 82 orang, sehingga penentuan sampel penelitian menggunakan teknik sampling total, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 82 orang responden.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda yang merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui tahapan di antaranya uji asumsi klasik yang dibagi menjadi tiga uji yaitu : 1) uji normalitas, 2) uji multikolinearitas 3) uji heteroskedastisitas, uji model Fit yang terdiri dari : 1) uji koefisien determinasi dan 2) F-test, model persamaan regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Instrumen Penelitian****Uji Validitas**

Pengujian terhadap validitas menggunakan metode korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor total dengan syarat valid $r > 0,30$ (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil analisis validitas dengan program SPSS, seluruh uji validitas instrumen pada variabel motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan korelasi *product moment* yang semuanya signifikan serta berada diatas nilai *r product moment* (0,3) ini berarti bahwa alat pengambil data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas

Perhitungan terhadap uji reliabilitas menggunakan teknik analisa *cronbach alpha* dengan α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,7 (Gozali, 2018:42). Adapun *reliability analysis-scale (alpha)* seperti menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan masing-masing memiliki *cronbach alpha* bernilai lebih dari 0,7, maka variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan penelitian bisa dilanjutkan.

Analisis Data**Uji Asumsi Klasik**

Sebelum model regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas di antaranya motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dalam uji hipotesis penelitian, maka ada beberapa asumsi atau persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi. Berikut serangkaian uji asumsi klasik tersebut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.1
Collinearity Statistic

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi kerja (X1)	0,804	1,243
	Insentif (X2)	0,797	1,255
	Lingkungan kerja (X3)	0,690	1,449

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil uji menunjukkan variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 sedangkan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* menunjukkan variabel bebas yang memiliki nilai VIF kurang dari 10, sehingga tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Keputusan untuk menentukan normal atau tidaknya distribusi data, dilakukan dengan analisis statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	82
Test Statistic	0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{cd}

a) Test distribution is Normal.
b) Calculated from data.
c) Lilliefors Significance Correction.
Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Glesjer

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)		
	Motivasi kerja (X1)	-1,676	0,098
	Insentif (X2)	-1,633	0,107
	Lingkungan kerja (X3)	-1,970	0,052

a. Dependent Variable: RES_2
Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.14, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig 0,098, insentif dengan nilai Sig. 0,107 dan lingkungan kerja dengan nilai Sig. 0,052, sehingga seluruh variabel memiliki nilai Sig. lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Seluruh hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, distribusi data adalah normal dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi linier berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

Uji Model Fit

Dalam penelitian ini menggunakan model fit di antaranya uji koefisien determinasi yang dilihat melalui besarnya nilai *Adjusted R²* dan uji F, adapun hasil uji dapat dijelaskan pada Tabel 4.4 dan 4.5 berikut.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi Pada Tabel Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,640 ^a	0,410	0,387	3,10667

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja , Insentif, Motivasi kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 4.4 menunjukkan nilai *Adjusted R²* pada model summary adalah 0,387 sehingga besarnya pengaruh motivasi kerja, insentif, dan

lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,7%, sedangkan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 4.5
Hasil Uji F Pada Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522,800	3	174,267	18,056	0,000 ^b
	Residual	752,810	78	9,651		
	Total	1275,610	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja , Insentif, Motivasi kerja
 Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil pada Tabel 4.5 menjelaskan bahwa model regresi memiliki nilai F_{hitung} sebesar 18,056 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga terbukti motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan demikian model dikatakan Fit dan dapat digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian.

Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Adapun hasil dari perhitungan tersebut ditunjukkan melalui Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,749	2,427		4,017	0,000
	Motivasi kerja	0,652	0,124	0,510	5,255	0,000
	Insentif	-0,020	0,073	-0,026	-0,271	0,787
	Lingkungan kerja	0,154	0,066	0,244	2,331	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.17, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 9,749 + 0,652 X_1 - 0,020 X_2 + 0,154 X_3$

Hasil persamaan regresi diatas menunjukkan nilai b_1, b_2, b_3 yang memberikan menjelaskan informasi bahwa :

- a. Nilai $b_1 = 0,652$, artinya apabila insentif dan lingkungan kerja bernilai tetap, maka meningkatnya motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar
- b. Nilai $b_2 = - 0,020$, artinya apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai tetap, maka meningkatnya insentif akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar.
- c. Nilai $b_3 = 0,154$, artinya apabila motivasi kerja dan insentif bernilai tetap, maka meningkatnya lingkungan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar.

Uji Hipotesis

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar, hal ini dapat dilihat melalui nilai koefisien regresi $b_1 X_1$ yang bernilai positif sebesar 0,652 dan nilai Sig. pada $t_{hitung1} = 0,000$ kurang dari 0,05, sehingga secara statistika pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$ H_1 diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wijaya dan Pradhanawati (2020) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian Kasiono dan Indrayani (2020) hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula pada hasil penelitian Rifqi (2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis dijelaskan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi b_2X_2 yang bertanda negatif sebesar $-0,020$ dengan nilai Sig. $t_{hitung2} = 0,787$ lebih dari $0,05$, sehingga secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5% H_2 ditolak. Hasil penelitian ini menjelaskan semakin tinggi insentif maka tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh penelitian Marhumi dan Nugroho (2018) dimana insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian Rumondor (2021) menyimpulkan parsial insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Citra, dkk (2020) juga menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi b_3X_3 yang bertanda positif sebesar $0,154$ dengan nilai Sig. $t_{hitung3} = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5% H_3 diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan berpengaruh

terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Adha, dkk (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Annam (2019) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sari dan Aziz, Heprima (2019), dan Yuliantari dan Prasasti (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan, di antaranya (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika motivasi kerja karyawan ditingkatkan, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar. (2) Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian insentif pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila perhatian kepada lingkungan kerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, sebaiknya perusahaan berupaya memberikan penghargaan kepada setiap karyawan atas segala prestasi yang telah

dilakukan dan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, insentif pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar masih kurang baik, oleh sebab itu perusahaan sebaiknya meningkatkan jumlah bonus yang dibayarkan kepada karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, selain berupa uang insentif juga dapat diberikan berupa pujian baik secara lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi kepada karyawan yang berprestasi serta pemberian fasilitas khusus yang diberikan guna menunjang karyawan dalam bekerja.

Meningkatkan perhatian terhadap lingkungan kerja dengan memperhatikan suhu pada ruang kerja, menata ruang gerak pada *display room* sehingga karyawan leluasa dalam bekerja serta menjalin hubungan yang baik antar karyawan demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

Meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kemandirian karyawan dalam bekerja, sehingga tidak terlalu sering meminta bantuan rekan sekerja lainnya, selain itu karyawan sebaiknya meningkatkan inisiatifnya dalam bekerja sehingga ketika bekerja akan dilakukan tanpa paksaan. Karyawan juga harus mampu beradaptasi dengan cepat dengan keadaan yang ada terutama pada situasi pandemi saat ini, agar tetap produktif dan tetap bekerja dengan maksimal dengan menjalin kerja sama dengan rekan kerja lainnya, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dikerjakan melebihi jam kerja seharusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Annam, Muhammad Khoirul. 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Wahid Hasyim
- Ari, Fiska Permata dan Aziz, Nazaruddin. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *OSF Preprints m8pn3, Center for Open Science*.
- Darmawangsa, A. M. R. A., Suriyanti, S., & Ramlawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 262 - 273. Retrieved from <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/772>
- Handayani, Putri. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Insentif sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Bumi Lingga Pertiwi)*. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Handoko. 2016. *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Belas*, BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara, Jakarta
- Heprima, Nia Devita. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Odie Konveksi tahun 2018*. *Skripsi*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung.
- Herdiany, H.D. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rosdakarya
- Laelasari, Neng. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Vania Collection Kabupaten Bandung dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. Tugas Akhir*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.

- Marceline, C., Simanjuntak, D., Lorenza, C., & Albert, A. 2021. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 557-564. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v4i2.2036>
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 2, No 2 (2019)
- Nadhira, Siti Rahma. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit HR & CDC dan Network Area, *e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018 Page 260, ISSN : 2355-9357*.
- Priansa, D.J. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Septian, Ahmad Rizky. dan Gilang, Alini. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *e-Proceeding of Management*. Vol.6, No.2 Agustus 2019. ISSN : 2355-9357
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wijaya, Septian Aji., Pradhanawati, Ari. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 298-304, Feb. 2020.
- Yuliantari, Kartika., dan Prasasti, Ines. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Volume 4 No. 1 Maret 2020 E-ISSN 2550-0791. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>