

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN *REWARD* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TIARA INDAH ABADI

Ni Putu Ariska Aprillyanti<sup>1</sup>, I Wayan Suarjana<sup>2</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>aprillyantiariska@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The progress of a company cannot be separated from its Human Resources. To ensure the achievement of goal alignment, organizational leaders are required to provide incentives, rewards and pay attention to the work environment as a reciprocal relationship between the organization and human resources. This study aims to determine the effect of the work environment, incentives and rewards on employee motivation at PT. Eternal Beautiful Tiara. This research was conducted at PT. Tiara Indah Abadi (Bali Branch) which is located at Jalan Gunung Agung No. 125 West Denpasar using a population and a sample of 50 employees. The sampling technique used in this research is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through interviews, observations and questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 23 software. Based on the results of the analysis, this study shows that the work environment has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Tiara Indah Abadi. Incentives have a positive and significant effect on employee motivation at PT. Tiara Indah Abadi. Reward has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Tiara Indah Abadi.*

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

### **PENDAHULUAN**

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Yusuf, 2015:25).

PT. Tiara Indah Abadi adalah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak pada bidang otomotif yang berdiri pada awal tahun 2016 di Bali.

Untuk mencapai fungsi perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sementara PT. Tiara Indah Abadi sebagai tempat bernaung para karyawan yang harus memahami kebutuhan dan keinginan karyawan sebagai konsekuensi kerjanya sehingga diharapkan apabila kebutuhan mereka terpenuhi maka akan diperoleh karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada suatu organisasi. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu - satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dituntut untuk memberikan insentif, *reward* (penghargaan) dan memperhatikan lingkungan kerja sebagai hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, seperti halnya yang diungkapkan oleh Nitisemitz (2010:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Fenomena yang terjadi pada PT. Tiara Indah Abadi berdasarkan hasil observasi yang dilakukan yaitu bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat saat bekerja. Permasalahan klasik diatas bisa terjadi karena para karyawan jenuh bekerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya motivasi kerja atau dapat juga disebabkan oleh faktor lain di luar itu.

Adapun hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badawi, dkk (2017), Wijaya (2017), Rahmasari (2019) dan Ingsiyah, dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan disisi lain Kurniawan (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain adanya lingkungan kerja, pemberian insentif perlu selalu ditingkatkan, karena seperti yang didefinisikan oleh Abi Sunjak (2010) berpendapat bahwa insentif adalah penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap karyawan. Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Tiara Indah Abadi banyak karyawan yang mengeluhkan keterlambatan insentif dan jumlah insentif yang diterima tidak di terima penuh sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi.

Penelitian oleh Yunita dan Musadeiq (2018), Rafael, dkk (2018), Oktaria dan Alexandro (2020), dan Khotimah (2020) menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian oleh Marhumi (2019) mengemukakan bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya ada *reward*, yang didefinisikan bahwa *reward* adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran (Sutrisno, 2010). Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Tiara Indah Abadi diketahui bahwa beberapa karyawan setuju dengan penerapan *reward* karena dengan adanya *reward* para karyawan tentunya tambah semangat,

tambah disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Adapun hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anna Dewi (2019), Pramesti, dkk (2019), Indah, dkk (2019) dan Pradnyani, dkk (2020) menyimpulkan bahwa Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suak, *et al.*, (2017) mengemukakan bahwa terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Indah Abadi".

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, insentif dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tiara Indah Abadi.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1) Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Maslow

Penelitian ini menggunakan Teori Motivasi sebagai *Grand Theory* yaitu Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Maslow yang merupakan salah satu teori psikologi yang berguna untuk memicu munculnya motivasi pada seorang individu dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari - hari. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow diperkenalkan pada tahun 1943 melalui "*A Theory of Human Motivation*" melalui acara *Psychological*

*Review* yang diurai oleh Abraham Maslow. Seperti yang sudah kami katakan diawal, bahwa secara garis besar Abraham Maslow berpendapat untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas, seorang individu haruslah memenuhi kebutuhan tingkat bawahnya terlebih dahulu dan menggunakan keinginan tersebut sebagai hal untuk memotivasi mereka.

### 2) Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### 3) Insentif

Menurut Wibowo (2011) mendefinisikan Insentif adalah suatu bentuk imbalan yang menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, di mana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya.

### 4) *Reward*

Menurut Nawawi (2010), *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lain. Dengan kata lain, semakin positif *reward* diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasinya.

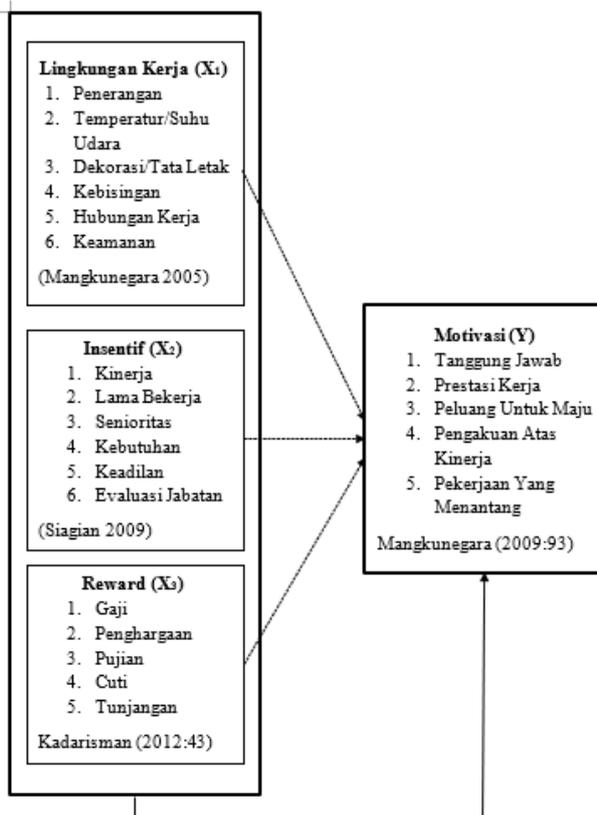
### 5) Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak atau bahasa Inggrisnya *to move*. Secara etimologi motivasi berasal dari kata “motif”, motif menurut Sadirman (2012) adalah daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

## 6) Hipotesis

Adapun kerangka berpikir penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1  
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)  
Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.  
 H<sub>2</sub>: Insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.  
 H<sub>3</sub>: *Reward* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Tiara Indah Abadi (Cabang Bali) yang beralamat di Jalan Gunung Agung No. 125 Denpasar Barat. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, insentif dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Tiara Indah Abadi yang berjumlah 50 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Model regresi linier berganda (*multiple regression*) dilakukan terhadap model yang diajukan penelitian dengan menggunakan *Software* SPSS untuk memprediksi hubungan antara lingkungan kerja, insentif dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja, insentif, *reward* dan motivasi kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing - masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni lingkungan kerja, insentif, *reward* dan motivasi kerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Hasil Analisis Inferensial

#### 1) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja, insentif dan *reward*  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, insentif dan *reward* memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,589; 0,852 dan 0,552 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 2) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, insentif dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi secara parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,550	3,737		-1,485	0,144
Lingkungan Kerja	0,290	0,131	0,248	2,219	0,031
Insentif	0,439	0,129	0,393	3,416	0,001
Reward	0,375	0,122	0,330	3,076	0,004
R					0,733
R Square					0,537
Adjusted R Square					0,506
F Statistic					17,761
Signifikansi					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -5,550 + 0,290X_1 + 0,439X_2 + 0,375X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,290$ , hal ini berarti apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ) meningkat

sedangkan insentif ( $X_2$ ) dan *reward* ( $X_3$ ) tetap maka motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

$b_2 = 0,439$ , hal ini berarti apabila insentif ( $X_2$ ) meningkat sedangkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan *reward* ( $X_3$ ) tetap maka motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

$b_3 = 0,375$ , hal ini berarti apabila *reward* ( $X_3$ ) meningkat sedangkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) tetap maka motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

### 3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,733. Besarnya nilai  $R$  0,733 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan *reward* ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tiara Indah Abadi.

### 4) Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,506. Dengan demikian pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan *reward* ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tiara Indah Abadi adalah sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

### 5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa secara simultan lingkungan kerja ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan *reward* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tiara Indah Abadi. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

### 6) Uji t (t-test)

Hasil pengujian t-test pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan *reward* ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tiara Indah Abadi terlihat pada Tabel 1, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a) Dari hasil t-test pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,219 dengan signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
- b) Dari hasil t-test pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,416 dengan signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
- c) Dari hasil t-test pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,076 dengan signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Hasil pengujian t-test menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi. Adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ingsiyah, dkk (2019) dan Rahmasari, dkk (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### **2) Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Hasil pengujian t-test menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin tinggi insentif, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi. Adanya balas jasa yang diberikan kepada karyawan seperti insentif akan memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan semua tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rafael, dkk (2018) dan Oktaria dan Alexandro (2020) yang menemukan bahwa insentif

berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### **3) Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Hasil pengujian t-test menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik *reward*, maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi. Adanya hubungan yang signifikan antara *reward* dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah *reward*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pradnyani, dkk (2020) dan Pramesti, dkk (2019) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.
- 2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi, yang berarti bahwa semakin tinggi insentif maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- 3) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi, yang berarti bahwa semakin baik *reward* maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### **Keterbatasan Dan Saran**

#### **1) Keterbatasan**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut diatas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu lingkungan kerja, insentif dan *reward*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti : iklim organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Tiara Indah Abadi Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek dari penelitian ini, dengan menggunakan lokasi penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.

#### **2) Saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan PT. Tiara Indah Abadi berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, insentif dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam variabel Lingkungan Kerja indikator pernyataan kebisingan di tempat kerja merupakan skor terendah, maka peneliti menyarankan agar pimpinan PT. Tiara Indah Abadi mampu memberikan kenyamanan agar karyawan tidak merasakan

kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam menjalankan tugas yang diemban oleh setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- 2) Lalu pada variabel Insentif indikator pernyataan keadilan dan evaluasi jabatan merupakan skor terendah, maka peneliti menyarankan agar pimpinan PT. Tiara Indah Abadi mampu memberikan keadilan yang sama rata kepada setiap karyawan tanpa pandang bulu dan juga dapat melakukan evaluasi jabatan terhadap karyawan yang memiliki semangat kerja yang lebih sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 3) Serta pada variabel *Reward* indikator pernyataan gaji merupakan skor terendah, maka peneliti menyarankan agar pimpinan PT. Tiara Indah Abadi mampu memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan upah atau balas jasa yang sesuai kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Nugroho. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering management Surabaya. Vol. IV, No. 2, Juni 2015, pp. 36.
- Aitao Lu. 2013. Effects of Reward and Punishment on Conflict Processing and Performance. Case Study: Guangdong NSF, China. *International Journal of Psychological Studies*, Vol. 5, No. 1, 2013, pp. 37.

- Erbaş, Arat. 2012. The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *Canadian Center of Science and Education*. 5 (10), pp. 136-145.
- Alireza Rabi. 2015. The Impact Of Reward System On Human Resources Performance In Chain Stores. Case Study: Bama Chain Stores, Mashdad, IRAN. Vol. III, Issue 11, November 2015, pp. 34.
- Al-Nsour, Marwan. 2012. Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management*. 7, pp. 78-89.
- Karami. 2013. Analyzing the Effectiveness of reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Performance. Case Study: Isfahan Regional Electric Company. 2013, Vol. 3, No. 9, pp. 36.
- Amri, Sirli. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Analisa, Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anjani, Fawzia. 2014. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. pp. 26, 30,31 ,32.
- Ardana, Komang., Mujiati., Wayan., Utama., Mudiarta. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian: *Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rieka Cipta.
- (1998). Prosedur penelitian: *Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2010). Prosedur penelitian: *Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur penelitian: *Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2002. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Bachtiar, Doni. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal, Vol.1(1)*.
- Gerry. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks. pp. 14, 30, 45.
- Dharma, Agus. 2002. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Fahrizi. 2012. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sriwijaya Utama Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(2). pp. 69-75.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gibson, Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. PT. Jasa Grafindo Persada. Jakarta. pp.19, 21, 45.
- Imustofa, Resa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Keenam Belas, Bandung: Alfabeta.
- Oktarini. 2019. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan. Universitas Mulawarman. *Jurnal Skripsi*.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali. 2005. *Analisis Multivarience dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suak, Raymond., Adolfina., Uhing., Yamntje. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA Vol. 5, No. 2, Juni 2017*.
- Sedarmayanti. 2013. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju. pp. 20, 30, 33.