

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI
STIE MANDALA JEMBER**



SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh:

RUSLI

N.I.M : 17.10375

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER
2021**

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

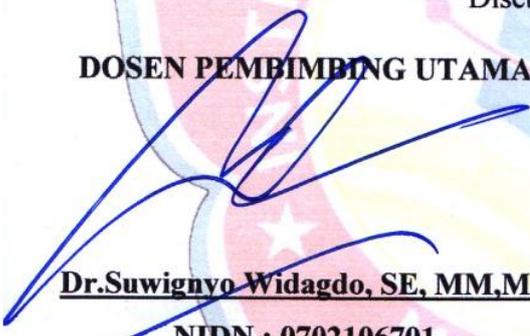
**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUSAN KERJA DI
STIE MANDALA JEMBER**

NAMA : RUSLI
NIM : 17.10375
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS
MINAT STUDI : MANAJEMEN

Disetujui oleh :

DOSEN PEMBIMBING UTAMA

DOSEN PEMBIMBING ASISTEN


Dr. Suwignyo Widagdo, SE, MM, MP

NIDN : 0702106701

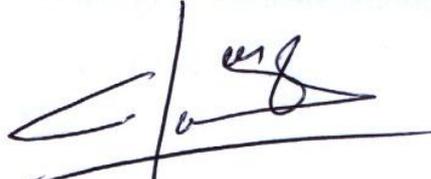

Ahmad Sauqi SE, MM

NIDN : 0723128503

Mengetahui,

Dekan FEB ITS Mandala Jember

Ketua Program Studi


Dr. Muhammad Firdaus, SP, MM, MP, CiQAR

NIDN. 0703036504


Tamriatin Hidayah, S.E., M.P

NIDN : 0007106601

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA DI STIE MANDALA JEMBER**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada

Hari/Tanggal : 25 September 2021

Jam : 09.00-10.00

Tempat : Ruang Sidang

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi :

M.Dimyati

.....

Ketua Penguji

Dr.Suwignyo Widagdo, SE., MM,MP

.....

Sekretaris Penguji

Ahmad Sauqi SE,MM

.....

Anggota Penguji

Mengetahui,

Dekan FEB ITS Mandala Jember

Ketua Program Studi

Dr. Muhammad Firdaus, SP, MM, MP. CiQAR

NIDN. 0703036504

Tamriatin Hidayah, S.E., M.P

NIDN : 0007106601

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rusli

Nim : 1710375

Program Studi : Manajemen Bisnis

Minat Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI STIE MANDALA JEMBER merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menanggung resiko dibatakannya skripsi yang saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 25 September 2021

Yang membuat pernyataan



Rusli

MOTTO

**Perbaiki sholatmu karna ketika engkau perbaiki sholatmu Maka Allah akan
memperbaiki hidupmu**

(Emha Ainun Nadjib)

**Terik matahari tiada guna bagi orang buta,begitu juga yang menerima
cahaya ilmu hanyalah orang yang bertakwa.**

**Obat tidak berguna bagi orang mati,begitu juga etika tidak bermanfaat bagi
tukang beralih**

(Imam Harits Al Muhasibi)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya yang tiada hentinya sehingga masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI STIE MANDALA JEMBER” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana-S1 Ekonomi pada minat studi Manajemen Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini terdapat banyak pihak yang memberikan bantuan moril dan materil, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Suwignyo Widagdo S.E, M.M M.P selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember
2. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P selaku Ketua Kaprodi Manajemen di STIE Mandala Jember terima kasih sudah memberikan pengarahan dan bimbingannya selama di perkuliahan maupun saat penyusunan skripsi
3. Dr. Suwignyo Widagdo S.E, M.M M.P selaku Dosen Pembimbing Utama
Saya, terimakasih banyak saya ucapkan atas segala ilmu, motivasi, pengarahan yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.
4. Ahmad Sauqi SE, MM selaku Dosen Pembimbing Asisten terimakasih banyak pak sudah membimbing saya dalam mengerjakan skripsi

5. Segenap dosen dan akademika, beserta almamater Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Mandala Jember
6. Seluruh Keluarga Khususnya Almarhumah IBU saya yang selalu
memberikan semangat, do'a dan seluruh kasih sayangnya hingga ajal
menjemput sebelum aku dapat membahagiakan beliau. Ibu hanya do'a
yang dapat aku berikan semoga khusnulhotimah.
7. Terima kasih pula kepada bapak saya yang rela jauh dari keluarga, hujan
panas beliau lewati untuk menafkahi keluarga semoga jerih payah dicatat
sebagai amal baik oleh Allah SWT.
8. Terima kasih pula kepada adik dan kakak saya yang selalu mensupport saya
mulai dari awal hingga akhir.
9. PMII terimakasih juga kepada para anggota yang mengajarkan saya
pentingnya kebersamaan dan kerja tim dalam sebuah organisasi. Tidak
hanya ilmu organisasi tapi juga ilmu yang tidak saya dapat dibangku
perkuliahan.
10. Dan untuk semua teman dan sahabat-sahabat yang selalu memberikan
semangat, bantuan dan dukungan, maaf tidak dapat disebutkan satu persatu
karena kalian semuanya yang terbaik.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu,
semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat, Ridho dan Hidayah-Nya atas segala
amal baiknya. Terlebih bagi ummat yang sedang menuntut ilmu bermanfaat.

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan para pembaca. Penulis juga mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga bermanfaat bagi semuanya, khususnya bagi penulis.

Jember, 25 September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABTRAKSI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
2.2 Kajian Teori.....	22
2.2.1 Motivasi Kerja.....	22
2.2.2 Insentif.....	26
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	28
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	31
2.2.5 Kepuasan Kerja.....	33
2.3 Kerangka Konseptual.....	38
2.4 Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Gambaran Objek Penelitian.....	45
3.2 Populasi Dan Sampel.....	45
3.3 Devinisi Operasional Variabel Penelitian.....	46
3.4 Metode pengumpulan Data.....	49
3.5 Metode Analisis Data.....	50
3.5.1 Uji Instrumen Data.....	50
3.5.2 Uji Validitas Data.....	51
3.5.3 Uji Reliabelitas Data.....	51
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	52

3.6.1 Uji Normalitas.....	52
3.6.2 Uji multikolinieritas.....	52
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.6.4 Analisis Jalur.....	54
3.7 Uji Hipotesis.....	55
3.7.1 Uji t.....	55
3.7.2 Menghitung Jalur.....	56
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	58
4.2 Hasil Analisis.....	58
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden.....	58
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
4.3 Uji Instrumen Data.....	66
4.3.1 Uji Validitas Data.....	66
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	68
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.4.1 Uji Normalitas.....	70
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	71

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.5 Uji Hipotesis.....	74
4.5.1 Uji t.....	74
4.5.2 Koefisien Determinasi R^2	76
4.5.3 Analisis Jalur.....	77
4.5.4 Diagram Jalur.....	80
4.5.5 Perhitungan Jalur.....	81
4.6 Interpretasi.....	85
BAB V PENUTUP.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Implikasi.....	92
5.3 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja STIE Mandala Jember.

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh (sensus) dengan penyebaran kuisioner sebanyak 30 kepada karyawan STIE Mandala, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2) variabel insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 4) variabel motivasi, insentif, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3). Variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antar variabel motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze motivation, incentives, and work environment on employee performance through job satisfaction at STIE Mandala Jember.

This research method uses quantitative descriptive, data collection techniques using saturated samples (census) with the distribution of 30 questionnaires to STIE Mandala employees, the analytical method used is path analysis with SPSS version 23.

The results of this study indicate that: 1) the motivation variable has an effect on job satisfaction 2) the incentive variable has an effect on job satisfaction 3) the work environment has no effect on job satisfaction. 4) the variables of motivation, incentives, and work environment have no effect on employee performance 3). Job satisfaction variables cannot mediate the relationship between motivation, incentives, and work environment variables on employee performance.

Keywords: Motivation, Incentives, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja STIE Mandala Jember.

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh (sensus) dengan penyebaran kuisioner sebanyak 30 kepada karyawan STIE Mandala, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2) variabel insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 4) variabel motivasi, insentif, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3). Variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antar variabel motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze motivation, incentives, and work environment on employee performance through job satisfaction at STIE Mandala Jember.

This research method uses quantitative descriptive, data collection techniques using saturated samples (census) with the distribution of 30 questionnaires to STIE Mandala employees, the analytical method used is path analysis with SPSS version 23.

The results of this study indicate that: 1) the motivation variable has an effect on job satisfaction 2) the incentive variable has an effect on job satisfaction 3) the work environment has no effect on job satisfaction. 4) the variables of motivation, incentives, and work environment have no effect on employee performance 3). Job satisfaction variables cannot mediate the relationship between motivation, incentives, and work environment variables on employee performance.

Keywords: Motivation, Incentives, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau instansi tentu membutuhkan sistem manajemen yang baik dan terencana demi tercapainya sebuah tujuan. Dalam hal ini sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalannya perusahaan (Robins, 2009: 113-118).

Salah satunya STIE Mandala yang merupakan instansi perusahaan bergerak dalam bidang pendidikan, yang membutuhkan system manajemen yang baik dan terencana demi tercapainya sebuah tujuan atau visi misi yang telah dibuat, supaya dapat bersaing dengan instansi pendidikan yang lainnya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember merupakan institute perguruan tinggi di Jawa Timur. STIE Mandala yang beralamatkan di Jl. Sumatra No 118-120, Tegal Boto Lor, Sumbersari, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember Jawa Timur merupakan perguruan tinggi pertama di wilayah timur Jawa Timur. STIE Mandala berdiri pada tahun 1978 yang dahulu bernama ABM (Akademi Bank dan Manajemen) yang didirikan oleh yayasan Mandala. STIE Mandala mempunyai tiga program studi jenjang S-1 yang terdiri dari Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, serta D-3 dengan program studi Manajemen Keuangan dan Perbankan yang berkonsentrasi dalam bidang Perbankan Syariah.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu SDM sehingga menjadikan tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan memberikan motivasi terhadap karyawan, pemberian insentif yang sesuai dan lingkungan kerja yang memadai, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga dalam suatu institut perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas maka mustahil untuk suatu institut perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik. Oleh sebab itu, dengan memberikan perhatian kepada tenaga kerja atau karyawan merupakan tindakan atau upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jika institute perusahaan ingin mendapat hasil yang maksimal, maka perusahaan harus dapat menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja, supaya selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menurut Robin dan Judge (2008:222), motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya motivasi yang baik dari lingkungan intern maupun ekstern, seseorang tidak akan mampu berkembang dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan ketekunan (*persistence*) seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Supaya motivasi dapat terjaga, pemberian insentif sebagai salah satu upaya pemberian sesuatu (materi maupun non-materi) kepada pegawai karena ia berproduktivitas lebih dibandingkan rekan kerja lainnya. Suatu insentif yang bersifat financial maupun non financial merupakan wujud penghargaan atas jasa karyawan pada perusahaan. Disadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif dan lingkungan kerja mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja mereka dapat menurun secara drastis. Hal ini berakibat tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga akan berdampak pada produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. (Sarwoto,2000).

Selain factor motivasi dan insentif, lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan jika lingkungan kerja tidak memadai dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas nya.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya

baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila lingkungan kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang baik. Organisasi yang peka dan mengakui terhadap kebutuhan karyawan serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karir mereka dan keterlibatan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan karyawannya, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan perusahaan itu sendiri dalam menarik dan memelihara karyawannya. Hal – hal semacam itu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang. Maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya jika rasa ketidak puasan yang akan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpengaruhi. Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk memperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah insentif berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah insentif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
8. Apakah insentif berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
9. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
10. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara langsung terhadap kepuasan kerja di STIE Mandala Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara langsung terhadap kepuasan kerja di STIE Mandala Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja di STIE Mandala Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan di STIE Mandala Jember.

5. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara langsung terhadap kinerja karyawan di STIE Mandala Jember.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan di STIE Mandala Jember.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja di STIE Mandala Jember.
8. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja di STIE Mandala Jember.
9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja di STIE Mandala Jember.
10. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di STIE Mandala Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen SDM, khususnya yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi perusahaan dalam menerapkan sistem manajemen yang lebih baik khususnya pada kinerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi Almamater

Diharapkan hasil penelitian dapat menambah referensi dan koleksi kepustakaan, khususnya bagi mahasiswa/i program studi Manajemen Bisnis tentang seberapa pengaruh motivasi, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah maka penelitian ini dibatasi pada hal berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di STIE Mandala Jember
2. Variabel yang diteliti meliputi motivasi (X_1), insentif (X_2), lingkungan kerja (X_3), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang dicantumkan oleh peneliti merupakan upaya pencarian perbandingan antara penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, selain itu penelitian terdahulu membantu peneliti dalam memposisikan penelitian yang akan dilakukan. Adapun beberapa hasil penelitian yang penulis anggap mempunyai relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan antara lain :

1. Siti Hardiyanti Waris (2020) “Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dispermintan Sulawesi Selatan”, Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dispenser permintan Provinsi Sulawesi Selatan. penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti populasinya adalah seluruh PNS di lingkup dispermintan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 135 orang Adapun, sampel yang digunakan sebanyak 134 orang. pengumpulan data menggunakan metode survei melalui observasi, kuesioner, Dan studi pustaka data dianalisis menggunakan program SPSS. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai disperkimtan Provinsi Sulawesi Selatan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang memediasi antara lingkungan kerja dan kinerja tidak berpengaruh positif dan signifikan dalam hal ini kepuasan kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS.

2. Baiq Nurul Liza, Abd Kodir Djaelani, M.Khoirul ABS (2018) “ Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan”, Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada distro busana Risest Wear Malang 2) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di distro busana Risest Wear Malang 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan. Populasi adalah seluruh karyawan distro feshion Risest Wear yang berjumlah 38 orang dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada distro feshion Risest Wear Malang 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada distro feshion Risest Wear Malang 3) Kompensasi dan

motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada distro fashion Risest Wear Malang.

3. Achmad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2018) “ Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera”. Tujuan penelitian: 1) Mendeskripsikan penerapan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan AJB Bumi Putera 2) Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 4) menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera. Metode analisis : Kuantitatif riset kausal. Populasi : Karyawan AJB Bumi Putera. Sampel : 100 orang. Hasil : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Rizki Alhamdi (2018) “ Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di Patra Semarang Hotel” Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Metode analisis : Analisis regresi berganda. Populasi : Seluruh karyawan yang berjumlah 127 karyawan di Patra Jasa Semarang, Jawa Tengah. Sampel : 60 responden. Hasil analisis : Bahwa baik kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di Hotel Konvensi Patra Semarang.

5. Indra S. M. P, Victor P. K, Irvan (2016) “Pengaruh kompensasi dan job satisfaction terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departmen Tbk. Mega Mall Manado”, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, job satisfaction terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan job satisfaction secara simultan terhadap kinerja karyawan, Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk uji hipotesis dengan uji f dan uji t. Populasi penelitian ini adalah konsumen matahari Departemen Store. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan atau, kompensasi dan job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara persial kompensasi maupun job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Ni Made Nurcahyani,I.G.A. Dewi Adnyani (2016) “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kineja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, metode penelitian : analisis jalur (Path Analisis). Populasi : populasi dalam penelitian berjumlah 116 orang yang merupakan karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali, sampel : penelitian ini menggukan sampel jenuh dengan menggukan seluruh karyawan. Hasil analisis : ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

7. Aditya Febrianto (2016) “pengaruh insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV.DUTA KARYA SEMARANG”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih mendalam pengaruh antara variable insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan studi pustaka dengan teknik analisis data menggunakan uji instrumen data : uji validitas dan uji reliabilitas, persamaan regresi, uji R², uji hipotesis : uji t dan uji F. Berdasarkan hasil Uji t, variable komunikasi memberikan hasil yang paling kecil yaitu sebesar 2.116 dibandingkan dengan variable yang lain (insentif dan lingkungan kerja). Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa variabel insentif, komunikasi, lingkungan kerja secara bersama -sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV.Duta Karya. Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa variabel insentif, komunikasi, lingkungan kerja , kepuasan kerja secara bersama -sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di CV.Duta Karya. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $I = 3,984 + 0,267X_1 + 0,214X_2 + 0,310X_3$ Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa insentif, komunikasi dan lingkungan

kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di CV.Duta Karya $Y = 2,153 + 0,202X_1 + 0,235X_2 + 0,201X_3 + 0,259$ Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa insentif, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas. Besar variasi variabel kepuasan kerja karyawan di CV.Duta Karya dapat diterangkan oleh variasi variabel insentif, komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 54,3 %, di mana sisanya yaitu sebesar 45,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

8. Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar (2015) “Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Chitose Internasional Tbk)”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Pt.Chitose Internasional Tbk. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Pt.Chitose Internasional Tbk. Yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausal. penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu motivasi yang terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi berafeliasi, dan motivasi kekuasaan serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada 233 responden serta data sekunder berupa dokumen perusahaan. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk menganalisis data tersebut dibantu menggunakan program SPSS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 59,3% dan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara persial, motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan motivasi kekuasaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

9. Agung Gita Subakti (2013) “Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe X Bogor”, Penelitian ini menguji pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe X Bogor. Penggunaan variabel tersebut diharapkan dapat memecahkan permasalahan kinerja karyawan Cafe X Bogor. Responden penelitian ini sebanyak 25 karyawan Cafe X dengan menggunakan teknik pengambilan sampel survei. Metode analisis menggunakan metode keputusan dan empiris dengan pendekatan survei (kuesioner), dan analisis statistik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan keeratan hubungan dalam kategori sedang. Untuk variabel sikap kerja, dimensi tertinggi ada pada komponen kognitif, dan paling rendah ada pada komponen perilaku. Untuk variabel motivasi, dimensi tertinggi ada pada kebutuhan fisik dan terendah dimensi aktualisasi diri. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

10. Fatimah, Siti (2007) “Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang”, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Populasi penelitian ini adalah 120 pegawai dengan sampel sejumlah 55 pegawai dihitung menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji sobel menggunakan SPSS, simpulan dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan motivasi, disiplin, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja.

Dari penelitian terdahulu dan penelitian yang peneliti lakukan terdapat persamaan dan perbedaan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Siti Hardiyanti Waris (2020)	Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada disperkintan Sulawesi Selatan	a. Variabel Independen (Insentif, lingkungan kerja) b. Variabel dependen (Kinerja) c. Variabel intervening (Kepuasan kerja)	a. Objek penelitian b. Tahun penelitian c. Jumlah populasi dalam penelitian ini 135 dan sampel yang digunakan 134
2.	Baiq Nurul Liza, Abd Kodir Djaelani, M.Khoirul ABS (2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan	a. Variabel Independen (Motivasi)	a. Objek penelitian b. Tahun penelitian c. Jumlah sampel d. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
3	Achmad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera	a. Variabel Independen (Motivasi)	a. Objek penelitian b. Tahun penelitian c. Variabel Independen (Kepuasan kerja)
4	Rizki Alhamdi (2018)	Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di Patra Semarang Hotel	a. Variabel Independen (Motivasi) b. Metode analisis (Path Analisis)	a. Jumlah populasi 127 dan sampel yang diambil 60 b. Objek penelitian c. Tahun penelitian d. Variabel moderasi (kepuasan kerja)

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
5	Indra S. M. P, Victor P. K, Irvan (2016)	Pengaruh kompensasi dan job statisfation terhadap kinerja karyawan pada matahari Depatmen Store Tbk. Mega Mall Manado	a. Variabel dependen (kinerja Karyawan	a. Objek penelitian b. Tahun penelitian c. Variabel independen (kompensasi) d. Uji f e. Metode analisis f. Teknik pengambilan sampel (slovin)
6	Ni Made Nurchayani,I.G.A. Dewi Adnyani (2016)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kineja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	a. Variabel independen (motivasi) b. Variabel dependen (kinerja Karyawan) c. Metode analisis (Path Analysis)	a. Objek penelitian b. Tahun penelitian c. Jumlah sampel d. Populasi 116 e. Teknik pengambilan sampel

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
7	Aditya Febrianto (2016)	pengaruh insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV.DUTA KARYA SEMARANG	a. Variabel independen (insentif, lingkungan kerja)	a. Variabel dependen (kepuasan kerja) b. Metode analisis datanya c. Teknik pengambilan sampel
8	Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar (2015)	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada Pt.Chitose Internasional Tbk)	a. Variabel independen (motivasi)	a. Variabel dependen (kepuasan kerja) b. Metode analisis regresi linier berganda

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
9	Agung Gita Subakti (2013)	Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe X Bogor	a. Variabel dependen (kinerja karyawan) b. Variabel independen (motivasi)	a. Variabel independen (kepuasan, sikap kerja) b. Teknik pengambilan sampel (teknik sensus) c. Metode analisis regresi linier berganda
10	Fatimah, Siti (2007)	Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang	a. Variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) b. Metode analisis jalur c. Variabel dependen (kinerja karyawan) d. Variabel intervening (kepuasan kerja)	a. Variabel independen (disiplin) b. Teknik pengambilan sampel Slovin c. Metode analisis (analisis deskriptif persentase)

Sumber data : Fatimah, Siti (2007), Baiq Nurul Liza, Abd Kodir Djaelani, M.Khoirul ABS (2018), Achmad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2018), Achmad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2018), Rizki Alhamdi (2018), Fatimah, Siti (2007), Indra S. M. P, Victor P. K, Irvan (2016), Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar (2015), Agung Gita Subakti (2013), Aditya Febrianto (2016).

Persamaan yang ada dengan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan independen yang sama seperti motivasi, insentif dan lingkungan kerja.

Untuk perbedaannya sendiri yaitu banyak dari peneliti terdahulu menggunakan objek yang berbeda uji hipotesis (uji F) yang digunakan juga berbeda kerana dalam penelitian ini tidak menggunakan uji f, teknik pengambilan sampel juga berbeda kebanyakan penelitian terdahulu menggunakan 100-200 (random sampling) responden sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

A. Pengertian motivasi

Menurut Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang menunjuk minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukin dan Wahidin,(2004) sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Fuad Mas'ud (2004:39) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk berindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja.

Konsep motivasi kerja dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari

institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku karyawan. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

B. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi kerja menurut Herzberg, Teori dua faktor yang dikutip oleh Stephen P. Robbins (2010) indikatornya sebagai berikut :

1. Faktor Instrinsik

a. Pencapaian Prestasi

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihnya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik.

b. Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap karyawan oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja,

c. Tanggung Jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap karyawan harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing.

d. Kemajuan

Kemajuan/pengembangan merupakan salah satu indikator motivasi bagi bawahan. Indikator pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pimpinan dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

e. Pekerjaan Itu Sendiri

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.

f. Kemungkinan Berkembang

Setiap karyawan telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab lebih besar.

2. Faktor Ekstrinsik

a. Gaji

Pemberian gaji kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dalam hal kuantitas, kualitas maupun waktu.

b. Keamanan Kerja

Para karyawan membutuhkan keamanan dalam bekerja, baik keamanan langsung maupun keamanan untuk tidak kehilangan pekerjaan.

c. Status

Setiap karyawan memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup, serta membuktikan akan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada

perusahaan hendaknya perusahaan juga menetapkan status/jabatan kepada karyawan yang bersangkutan.

C. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Pada dasarnya ada dua jenis motivasi kerja (Brantas,2009), yaitu:

1. Motivasi Kerja Positif

Suatu dorongan yang bersifat positif, artinya jika para karyawan dapat menghasilkan prestasi di atas rata-rata. Maka karyawan tersebut diberikan insentif berupa hadiah.

2. Motivasi Kerja Negatif

Mendorong bawahan dengan ancaman hukum. Artinya jika kinerjanya kurang dan prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika kinerjanya diatas standar akan diberikan hadiah.

D. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2005) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karayawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.2 Insentif

A. Pengertian Insentif

Menurut Sarwoto (2000) adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

1. Jenis – Jenis Insentif

Menurut Sarwoto (2002), mengemukakan jenis – jenis insentif sebagai berikut:

a. Insentif Material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya dalam bentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Ada beberapa macam insentif yang diberikan kepada karyawan meliputi :

1. Uang, merupakan insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain :
2. Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, dan diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

3. Komisi, merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

4. *Profit sharing*, merupakan pembayaran berupa pembagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah perusahaan dan kemudian dimasukan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

5. Kompensasi yang ditangguhkan, merupakan program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontruktual.

6. Jaminan sosial, insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya, diberikan secara kolektif, tidak ada unsur untuk kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

7. Pemberian rumah dinas

8. Pengobatan secara cuma – Cuma

9. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji

b. Insentif Non-Material

Merupakan alat perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi ;

1. Pemberian gelar atau titel secara resmi

2. Pemberian balas jasa

3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian promosi jabatan
5. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan
6. Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informasi

2.2.3 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur kelembaban, ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004). Dengan menciptakan lingkungan yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja bagi para karyawan produktivitas kerja karyawan.

B. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja dapat dibagi atas dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan. Seseorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan tidak sendiri, didalam melakukan aktivitas karyawan pasti membutuhkan orang lain. Dengan demikian karyawan wajib membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, bawahan maupun atasan, karna karyawan saling membutuhkan. Hubungan kerja terbentuk sangat mempengaruhi psikologis para karyawan.

Menurut Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Perusahaan hendaknya membangun suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Komunikasi yang baik merupakan kunci membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pemikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat dipergunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dan tentunya membangun tim kerja yang solid. Untuk membangun hubungan kerja yang baik Mangkunegara (2003) diperlukan :

- a. Pengaturan waktu
- b. Tau posisi diri
- c. Adanya kecocokan
- d. Menjaga keharmonisan
- e. Pengendalian desakan dalam diri
- f. Memahami dampak kata-kata atau tindakan anda kepada orang lain

Jadi, pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja dan pengendalian emosional kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena

akan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja. Manusia bekerja untuk mendapatkan uang tetapi uang bukan merupakan tujuan dari segalanya. Manusia bekerja lebih dari sekedar mendapatkan uang, manusia membutuhkan penghargaan dari perusahaan, memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan manajer serta memiliki pekerjaan yang layak. Jadi uang bukan alat memotivasi yang utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang baik dilingkungan kerja merupakan kunci utama untuk mendapatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi emosional kerja dan produktivitas kerja karyawan. Factorfaktor ini mencakup suhu dan udara tempat kerja, ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Factorfaktor ini mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut Serdamayanti (2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2.2.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa penjelasan tentang kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

B. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dari kinerja menggunakan teori Robert L Mathis dan John H Jokson (2006), sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan yang dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus yang dapat diselesaikan
2. Kualitas, yaitu menilai tidaknya hasil pekerjaan karyawan
3. Ketepatan waktu, yaitu dalam kecepatan menyelesaikan pekerjaannya
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, hal ini pun memiliki dampak yang besar terhadap penurunan tingkat kinerja karyawan yang tercermin dari tingkat kehadiran dan keterlambatan yang dilakukan karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama baik rekan satu bagian maupun bagian lain, Karena keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diperoleh dari seseorang saja namun diperoleh oleh banyak orang maka dari itu kerjasama dalam tim harus kita tingkatkan agar karyawan mampu menghasilkan ide yang mapu dijadikan sebagai alternative dan tujuan dari perusahaan pun dapat tercapai.

2.2.5 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya adalah sebuah perasaan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan menginginkan adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Pendapat yang dikemukakan Robbins (dalam Nimran dan Amirullah, 2015) ‘Kepuasan Kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya’. Jadi jika karyawan merasa puas dalam bekerja, maka banyak sikap positif yang akan ditampilkan oleh karyawan didalam pekerjaannya.

Sedangkan Malthis dan Jackson (2000) menyatakan “*Job satisfaction is a positive emotional state resulting form evaluating one’s job experience*”. Kepuasan Kerja adalah sebuah pernyataan emosional yang positif yang dihasilkan dari evaluasi suatu pengalaman kerja. Hal ini senada dengan pendapat Locke (dalam Nimran dan Amirullah,2015) ‘Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada dasarnya merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai dampak dari apresiasi karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu’.

Siagian (2001) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap karyawan dalam memandang pekerjaan dan pengalaman kerja mereka baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan serta kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan harapan karyawan.

B. Indikator Kepuasan Kerja

Untuk memahami kepuasan kerja karyawan, maka ada beberapa indikator yang dapat digunakan. Smith, Kendall dan Hulin (dalam Nimran dan Amirullah, 2015) menyebutkan terdapat lima faktor sumber kepuasan kerja meliputi :

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Kepuasan terhadap pembayaran

Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

c. Kepuasan terhadap promosi

Menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi.

d. Kepuasan terhadap survey

Menunjukkan pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

e. Kepuasan terhadap teman sekerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

Selain pendapat diatas, Luthans (2005) menjelaskan faktor-faktor utama yang mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti uraian berikut ini :

a. Pekerjaan itu sendiri

Termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

b. Upah/gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

c. Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

d. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

e. Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

f. Kondisi kerja/Lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus misalnya, lingkungan sekitar bersih dan menarik, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh misalnya lingkungan sekitar panas dan berisik maka pegawai maka pegawai akan cenderung lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Dari dua pendapat diatas, maka dapat dilihat persamaan dan perbedaan indikator yang digunakan untuk memahami kepuasan kerja. Persamaan dari dua terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, supervise serta kelompok kerja.

Sedangkan perbedaan dari dua pendapat tersebut yaitu pada pendapat Luthans pengukuran terhadap kepuasan kerja juga dilihat dari kondisi kerja/ lingkungan kerja. Sedangkan Smith, Kendall Hulin tidak menggunakan pengukuran terkait kondisi kerja/ lingkungan kerja.

C. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Ada beberapa dampak yang ditimbulkan dengan adanya ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan baik positif maupun negatif. Hal tersebut seperti yang dijelaskan pendapat para ahli dibawah ini.

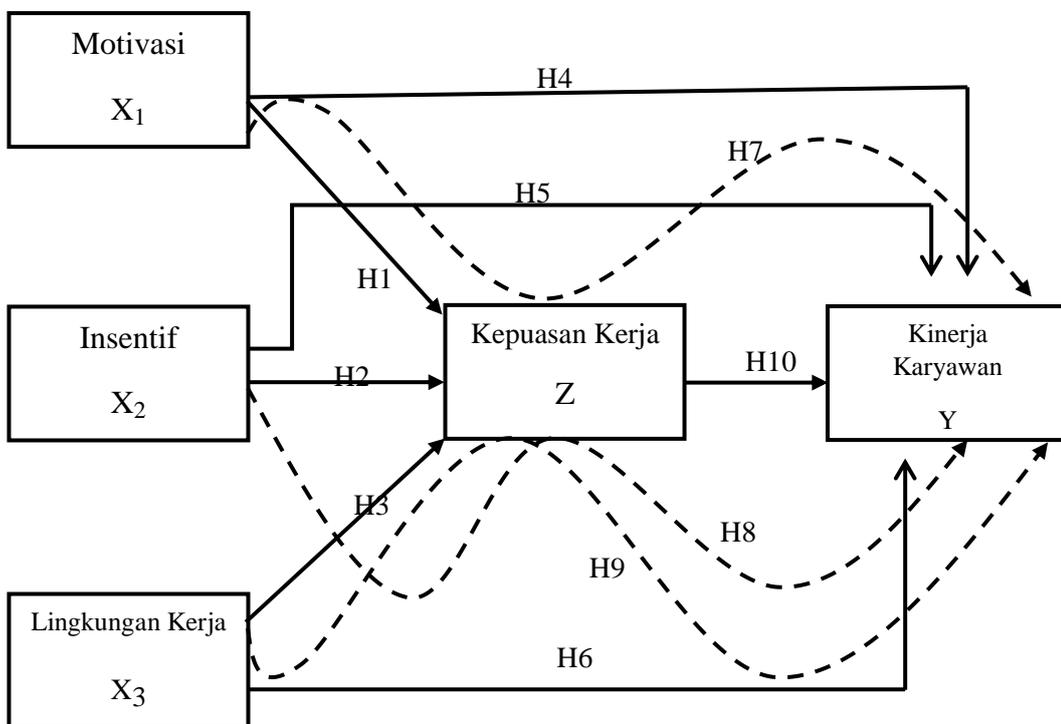
Pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2007) dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut :

- a. Keluar (*exit*) yaitu perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

- b. Aspirasi (*voice*) yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- c. Kesetiaan (*loyalty*) secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”
- d. Pengabaian (*neglect*) secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasanya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti motivasi, insentif dan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan didukung landasan teori yang telah diuraikan maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Pengaruh Secara Langsung
- - - - -> : Pengaruh Tidak Langsung

2.4 Hipotesis

Sugiono (2009 :) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.3 Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

1.2.4 Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Insentif yang diterima merupakan hal pertama yang dinilai setiap karyawan terhadap perusahaan. Pimpinan yang bersikap adil, bijaksana, dan mempunyai nama baik akan membuat karyawan bertahan dalam organisasi (Luthans,2012). Dengan demikian pemberian insentif dapat membuat para pegawai termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Hardiyanti Waris (2020) dengan judul pengaruh insentif dan

lingkungan kerja terhadap kinerja PNS dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini :

H2 : Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

1.2.5 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja termasuk komponen yang penting di dalam karyawan melakukan aktivitasnya karena langsung dirasakan baik secara fisik dan non fisik oleh karyawan. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi untuk bekerja, maka dapat berpengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan dalam bekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung untuk memenuhi kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shelvia Putri Andini terhadap variabel lingkungan kerja diketahui bahwa lingkungan kerja pada AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru dalam kategori tinggi yang diartikan sebagai lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut sudah baik atau kondusif untuk karyawan bekerja dan melakukan kegiatan sehari-hari sedangkan dilihat dari dimensi lingkungan kerja fisik lebih lengkap dirasakan karyawan dari pada lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar karyawan dan atasan yang terlihat dari skor nilai dimensi lingkungan kerja non fisik lebih rendah daripada lingkungan kerja fisik. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini :

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

1.2.6 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan mtujuan tertentu, atau usaha usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang menghendaknya atau mendapat keputusan atas perbuatannya. Pada penelitian milik Ragil Permana Sari (2013) yang menyatakan Motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini :

H4 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.2.7 Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan yang memberikan kinerja dengan baik pada organisasi berhak mendapatkan tambahan insentif. Setiap organisasi yang memberikan tambahan insentif dapat membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan.

Pada penelitian Aditya Febrianto (2016) pengaruh insentif,komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV.Duta Karya Semarang yang menyatakan bahwa variabel insentif, komunikasi, lingkungan kerja , kepuasan kerja secara bersama -sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

H5 : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1.2.8 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dalam bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Pada penelitian Ragil Permana Sari (2013) yang menyatakan lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₆ : Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

1.2.9 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Motivasi harus dipahami dari segi kebutuhan manusia karena pada hakekatnya setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Pimpinan memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Rizki Alhamdi (2018), dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di Patra Semarang Convention Hotel, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini :

H7 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

1.2.10 Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya yang akhirnya meningkatkan keuntungan dan mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani (2016) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

H8 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

1.2.11 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada dalam proses kegiatan dan struktur perusahaan yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja termasuk komponen yang penting di dalam karyawan melakukan aktivitasnya karena langsung dirasakan baik secara fisik dan non fisik oleh karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatimah, Siti (2007) dengan judul Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota

Semarang yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan motivasi, disiplin, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja.

H9 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1.2.12 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan (Kurniawan, 2012). Konstruk kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Hardiyanti Waris (2020) dengan judul Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada disperkimtan Sulawesi Selatan yang menyatakan bahwa secara langsung insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H10 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Obyek Penelitian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember atau STIE Mandala Jember adalah sebuah institusi pendidikan berbentuk Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang terletak di Kabupaten Jember, Jawa Timur. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember berdiri pada tahun 1978. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember saat ini dipimpin oleh Ketua bernama Dr. Suwignyo Widagdo, SE, MM, MP . Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember beralamat di Jl. Sumatra No.118-120, Tegal Boto Lor, Sumbersari, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121, Indonesia. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember berada dibawah naungan Yayasan Mandala Jember - Jawa Timur.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono. 2017). Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

3.2.1 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono. 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

adalah Purposive sampling, merupakan teknik non-probability sampling yang lebih tinggi kualitasnya dan merupakan pengembangan atau penyempurnaan dari metode-metode sebelumnya, di mana peneliti telah membuat kisi-kisi atau batasan-batasan berdasarkan ciri-ciri subyek yang akan dijadikan sampel penelitian (Supardi, 2005).

Pengertian Sampel Jenuh Menurut Arikunto (2012) adalah ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang artinya semua sampel diambil secara keseluruhan.

3.3 Devinisi Konsep dan Operasional

Menurut Sujarweni (2015) definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana (Sujarweni, 2015). Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variables*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 2015: 75). Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi, insentif, dan lingkungan kerja.

a. Motivasi

Motivasi merupakan suatu hasil yang ingin dicapai seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan, dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana serta mengembalikan tujuan perusahaan, elemen-elemen yang menjadi indikator untuk mengukur motivasi kerja (Robins, 2009) adalah:

1. Pekerjaan seseorang
2. Keberhasilan yang diraih
3. Kesempatan bertumbuh
4. Kemajuan dalam karir
5. Pengakuan dalam karir

b. Insentif

Insentif dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2008). Adapun indikator dari variabel insentif menurut Siagian (2002) adalah:

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan Kelayakan

c. Lingkungan Kerja

Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melakukan aktivitas. Indikator dari variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009), adalah sebagai berikut :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
 2. Temperatur di tempat kerja
 3. Kebisingan ditempat kerja
 4. Tata warna ditempat kerja
 5. Keamanan di tempat kerja
 6. Kebersihan
2. Variabel Antara (*Intervening Variables*)

Variabel intervening adalah variabel antara atau variabel mediasi yang digunakan untuk memediasi hubungan antara variabel independen dan dependen (Sujarweni, 2015). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja,

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif(Srimulyani 2013)

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi

4. Pengawasan
5. Rekan kerja
3. Variabel Terikat (*Dependent Variables*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas (Sujarweni, 2015). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Siagian, 2003). Elemen-elemen yang menjadi indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kecepatan
2. Kualitas
3. Keakuratan
4. Ketahanan
5. Kemampuan kerja

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden, yang selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur dan hasil penelitian terdahulu yang menunjang penelitian.

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala linkert dengan 5 pilihan jawaban. Menurut Sugiyono (2011) skala linkert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Hasil dari jawaban diberi skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|--------|
| 1. SS (Sangat Setuju) | skor 5 |
| 2. S (setuju) | skor 4 |
| 3. CS (Cukup Setuju) | skor 3 |
| 4. TS (Tidak Setuju) | skor 2 |
| 5. STS (Sangat Tidak Setuju) | skor 1 |

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen Data

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat mengukur apa yang diharapkan, dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat, maka instrument penelitian ini perlu diuji terlebih dahulu, untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Jika validitas dan reliabilitas tidak dapat diketahui, maka akan berakibat pada fatalnya dalam memberikankesimpulan

ataupun alasan terhadap hubungan antar variabel. Instrument yang baik yaitu instrument yang memiliki 2 (dua) kriteria yaitu validitas (sahih dan reliabilitas dapat dipercaya).

3.5.2 Uji Validitas Data

Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010). Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji data yang digunakan sudah valid atau belum.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut diuji reliabilitasnya. Uji Reliabilitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama karena setiap alat pengukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten (Umar, 2004:86). Uji Reliabilitas digunakan juga untuk menguji keajegan hasil pengukuran kursorer yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf uji dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila uji tersebut memberikan hasil yang tepat. Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan software SPSS 23 for windows. Joko Widiyanto 2010 menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika cronbach's alpha $>$ r tabel maka kuisisioner dinyatakan reliabel

Jika cronbach's alpha $<$ r tabel maka kuisisioner dinyatakan tidak reliabel.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas Data

Tujuan normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus diliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus berdistribusi secara normal. Pada normal P.P Plot Prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar aris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asusmsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribus

3.4.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel

bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2008). Multikoloneritas dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2008:92).

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2008 : 105), heteroskedastisitas adalah alat uji bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Tujuan dari uji heteroskedastisitas yakni untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lainnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu ,titik-titik membentuk pola (melebar, bergelombang, menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk mencapai tujuan penelitian di gunakan analisis jalur (Path Analysis) Menurut Nurjannah (2008 : 11) analisis Path dikembangkan oleh Sewall Wright (1960) sebagai metode untuk mempelajari pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel-variabel penjelas dan variabel-variabel terikat. Tujuan dari analisis Path adalah menentukan besar pengaruh langsung dari sejumlah variabel berdasarkan koefisien regresi beta (koefisien path). Manfaat Path adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan. Meningkatkan variabel-variabel tersebut bersifat kualitatif dan menggunakan skala ordinal, maka agar dapat diolah menggunakan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda. Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- c. Variabel-variabel residualnya tidak berfungsi berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya
- d. Model hanya bersifat searah.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Hipotesis (uji t)

Uji hipotesis untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara parsial (X) terhadap variabel terikat (Y) Sugiyono (2011). Adapun tahap dalam pengujian signifikansi adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesis $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$ (berarti variabel variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independen) $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)
- b. Menentukan tingkat signifikansi Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah pada $\alpha = 5\%$
- c. Membandingkan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 5\%$ Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. Apabila signifikansi $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat
 2. Apabila signifikansi $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi semua variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.7.2 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh motivasi (X1) insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui intervening variabel kepuasan kerja (Z).

Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung tersebut, masing-masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan trimming theory yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Model trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Ridwan 2008,127). Langkah-langkah pengujian teori ini adalah sebagai berikut :

- a. Meyatakan hipotesis statistik yang akan di uji.
- b. Menggunakan uji statistik,
- c. Mengitung nilai p (p-value)
- d. Menarik kesimpulan, apabila terjadi trimming, perhitungan harus diulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak bermakna (non-significane). Apabila jalur sudah signifikan, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali 2014)

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bisa terhadap sejumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti banyak menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik dapat turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember atau Stie Mandala Jember adalah sebuah institusi pendidikan berbentuk perguruan tinggi swasta (PTS) yang terletak di Kabupaten Jember, Jawa Timur.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember berdiri pada tahun 1978 dan saat ini STIE Mandala Jember dipimpin oleh ketua bernama Dr. Suwignyo Widagdo, SE,MM,MP. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember beralamat di JL. Sumatra No.118-120, Tegal Buto Lor, Sumber Sari, Kecamatan Sumber Sari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121, Indonesia.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30 responden dimana semua responden adalah seluruh karyawan di STIE Mandala Jember.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuisisioner penelitian ini, yaitu motivasi (X1), Insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada dalam kuisisioner mencerminkan bagai mana persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Dari data distribusi frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan nilai variabel lain, serta bagai mana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

4.2.3 Deskripsi Variabel (X1)

Untuk mengetahui motivasi kerja di STIE Mandala Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel motivasi

No	Butir pernyataan	Jawaban											
		SS		S		CS		T		STS		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Responden	%
1	X1.1	12	40	16	53	1	3	0	-	0	-	30	100
2	X1.2	24	80	3	10	3	10	0	-	0	-	30	100
3	X1.3	22	73	8	26	0	-	0	-	0	-	30	100
4	X1.4	26	86	1	3	3	10	0	-	0	-	30	100
5	X1.5	14	46	7	23	8	26	1	3	0	-	30	100

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden lebih cenderung memilih setuju dan sangat setuju. Dimana X1.1 sebanyak 12 yang menyatakan karyawan maksimal dalam bekerja meskipun pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, untuk X1.2 sebanyak 24 yang menyatakan karyawan merasa termotivasi setelah mendapat penghargaan atau pujian dari atasan, untuk X1.3 sebanyak 22 yang menyatakan perusahaan memberikan pelatihan terhadap karyawan agar kemampuan dalam bekerja berkembang, untuk X1.4 sebanyak 26 yang menyatakan termotivasi bekerja dengan baik agar mendapat promosi dari perusahaan, untuk X1.5 sebanyak 14 yang menyatakan perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian prestasi yang didapatkan. Dari keseluruhan pernyataan yang diajukan untuk variabel X1 ini dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti memilih sangat setuju terhadap

pernyataan yang diajukan. Hal ini dapat dilihat dari 2 pernyataan yang diajukan memiliki skor yang cukup tinggi

4.2.4 Deskripsi Variabel (X2)

Untuk mengetahui Insentif di STIE Mandala Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.2 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Insentif

No	Butir pernyataan	Jawaban											
		SS		S		CS		TS		STS		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Responden	%
1	X2.1	1	3	10	33	6	20	11	36	2	6	30	100
2	X2.2	5	16	9	30	7	23	4	13	5	16	30	100
3	X2.3	6	20	10	33	4	13	8	26	3	13	30	100
4	X2.4	1	3	4	13	7	23	15	50	0	-	30	100
5	X2.5	4	13	4	13	13	43	9	30	0	-	30	100

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden lebih cenderung memilih tidak setuju dan cukup setuju. Dimana pada X2.1 sebanyak 1 yang menyatakan insentif yang diterima sesuai dengan kinerjanya, untuk X2.2 sebanyak 5 yang menyatakan insentif yang diterima karyawan berbeda sesuai dengan lama bekerjanya, untuk X2.3 sebanyak 6 yang menyatakan insentif yang diterima

atasan lebih besar dibandingkan dengan bawahannya, untuk X2.4 sebanyak 1 yang menyatakan insentif yang diterima memenuhi kebutuhan hidup, untuk X2.5 sebanyak 4 yang menyatakan atasan adil dalam memberikan insentif sesuai dengan kinerja karyawan. Dari keseluruhan pernyataan yang diajukan untuk variabel X2 ini dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti memilih tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan hal ini dapat dilihat dari 2 pernyataan yang memiliki skor yang cukup tinggi.

4.2.5 Deskripsi Variabel (X3)

Untuk mengetahui lingkungan kerja di STIE Mandala Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja

No	Butir pernyataan	Jawaban											
		SS		S		CS		TS		STS		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Responden	%
1	X3.1	12	40	14	46	4	13	0	-	0	-	30	100
2	X3.2	10	33	17	56	3	10	0	-	0	-	30	100
3	X3.3	14	46	13	43	3	10	0	-	0	-	30	100
4	X3.4	9	30	13	43	7	23	1	-	0	-	30	100
5	X3.5	17	56	11	36	1	3	0	-	0	-	30	100

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden lebih cenderung memilih sangat setuju dan setuju. Dimana X3.1 sebanyak 12 yang menyatakan kondisi pencahayaan nyaman untuk bekerja, untuk X3.2 sebanyak 10 yang menyatakan kondisi suhu udara nyaman untuk beraktivitas, untuk X3.3 sebanyak 14 yang menyatakan kondisi warna dan ruangan yang tidak bising nyaman dalam bekerja, untuk X3.4 sebanyak 9 yang menyatakan keberadaan satpan memberikan rasa aman dalam bekerja, untuk X3.5 yang menyatakan kondisi lingkungan membuat betah di perusahaan. Dari keseluruhan pernyataan yang diajukan untuk variabel X3 ini dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti memilih setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini dapat dilihat dari 2 pernyataan yang memiliki skor yang cukup tinggi.

4.2.6 Deskripsi Variabel (Z)

Dalam rangka untuk mengetahui mengenai kepuasan kerja di STIE Mandala Jember, digunakan 5 pernyataan yang diambil dari indikator kepuasan kerja itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja

No	Butir pernyataan	Jawaban											
		SS		S		CS		TS		STS		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Responde n	%
1	Z.1	7	23	17	56	6	20	0	-	0	-	30	100
2	Z.2	3	10	14	46	11	36	2	6	0	-	30	100
3	Z.3	9	30	10	33	11	36	0	-	0	-	30	100
4	Z.4	12	40	11	36	7	23	0	-	0	-	30	100
5	Z.5	3	10	10	33	5	16	12	40	0	-	30	100

Berdasarkan hasil tabel 4.4 diketahui bahwa responden banyak memilih setuju dan cukup setuju. Dimana pada Z.1 sebanyak 7 responden memilih untuk sangat setuju apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, untuk Z.2 sebanyak 11 responden memilih cukup setuju apabila gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan, untuk Z.3 sebanyak 11 responden memilih cukup setuju apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang melalui promosi atau kenaikan jabatan, untuk Z4 sebanyak 12 responden yang memilih sangat setuju apabila memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, untuk Z5 sebanyak 12 responden yang memilih tidak setuju dengan pernyataan rasa puas dengan kondisi kerja yang sekarang. Dari keseluruhan pernyataan yang diajukan untuk variabel Z ini dapat diketahui sebagian besar dari responden memilih setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini dapat dilihat dari 2 pernyataan yang diajukan memiliki skor yang cukup tinggi.

4.2.7 Deskripsi Variabel (Y)

Dalam rangka untuk mengetahui mengenai kinerja karyawan di STIE Mandala Jember, digunakan 5 pernyataan yang diambil dari indikator kepuasan kerja itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Butir pernyataan	Jawaban											
		SS		S		CS		TS		STS		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jlhm	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Responden	%
1	Y1.1	13	43	8	26	9	30	0	-	0	-	30	100
2	Y1.2	15	50	13	43	1	3	1	3	0	-	30	100
3	Y1.3	26	86	0	-	3	10	1	3	0	-	30	100
4	Y1.4	20	66	1	3	8	26	1	3	0	-	30	100
5	Y1.5	13	43	6	20	4	13	7	27	0	-	30	100

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa responden banyak memilih sangat setuju dan setuju. Dimana Y.1 sebanyak 13 responden memilih sangat setuju apabila karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efektif, untuk Y.2 sebanyak 15 responden yang memilih sangat setuju apabila karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, untuk Y.3 sebanyak 26 responden yang memilih sangat setuju apabila

karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, untuk Y.4 sebanyak 20 responden yang memilih sangat setuju apabila karyawan mampu bekerja dibawah tekanan, untu Y.5 sebanyak 13 responden yang memilih sangat setuju apabila karyawan mampu menyelesaikan tugas dari atasan diluar kemampuan karyawan.

4.3 Uji Instrument Data

Untuk mengetahui data yang diperoleh dapat mengukur apa yang peneliti harapkan, dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat maka instrument penelitian perlu diuji terlebih dahulu. Pengujian yang dilakukan adalah dengan uji validitas dan uji reabilita.

4.3.1 Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu data yang diperoleh dengan bantuan program SPSS Version 23. Untuk mengolah data dan melihat hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini, dengan pengambilan keputusan pada uji validitas yaitu sebagai berikut: (Ghozali 2013)

1. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ adan bernilai positif, maka variabel tersebut dinyatakan valid
2. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ dan bernilai negatif, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid

Uji validitas yang digunakan untuk masing-masing pernyataan variabel penelitian yaitu motivasi, insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi person correlations. Jika person correlations antara masing-masing pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai korelasi Rhitung lebih besar dari Rtabel, maka item pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Uji Validitas

Variabel	Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Sig	ket
Motivasi X1	X1.1	0,361	0,571	0,00	Valid
	X1.2	0,361	0,493	0,00	Valid
	X1.3	0,361	0,443	0,00	Valid
	X1.4	0,361	0,442	0,00	Valid
	X1..5	0,361	0,732	0,00	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,361	0,703	0,00	Valid
	X2.2	0,361	0,676	0,00	Valid
	X2.3	0,361	0,617	0,00	Valid
	X2.4	0,361	0,613	0,00	Valid
	X2.5	0,361	0,604	0,00	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,361	0,828	0,00	Valid
	X3.2	0,361	0,545	0,00	Valid
	X3.3	0,361	0,532	0,00	Valid

(X3)	X3.4	0,361	0,645	0,00	Valid	
	X3.5	0,361	0,547	0,00	Valid	
Kepuasan	Z1	0,361	0,570	0,00	Valid	
	Z2	0,361	0,491	0,00	Valid	
Kerja	Z3	0,361	0,535	0,00	Valid	
	(Z)	Z4	0,361	0,389	0,00	Valid
		Z5	0,361	0,756	0,00	Valid
Kinerja	Y1	0,361	0,590	0,00	Valid	
	Y2	0,361	0,538	0,00	Valid	
Karyawan	Y3	0,361	0,594	0,00	Valid	
	(Y)	Y4	0,361	0,635	0,00	Valid
		Y5	0,361	0,543	0,00	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi (X1), insentif (X2), lingkungan kerja (X3), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini valid dan dapat digunakan instrument pengumpulan data penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu

kewaktu. Penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha untuk mengukur reliabilitas. Cronbach's alpha adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memiliki cronbach's alpha $> 0,70$ (Ghozali 2013).

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memiliki cronbach's alpha $> r$ tabel (Joko Widiyanto 2010). Berdasarkan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,401	Reliabel
2	Insentif	0,640	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,586	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,433	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,479	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel 4.7 hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel motivasi (X1), insentif (X2), lingkungan kerja (X3), kepuasan kerja (Z), kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai cronbach's alpha $> r$ tabel dan nilainya relatif konsisten sehingga dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

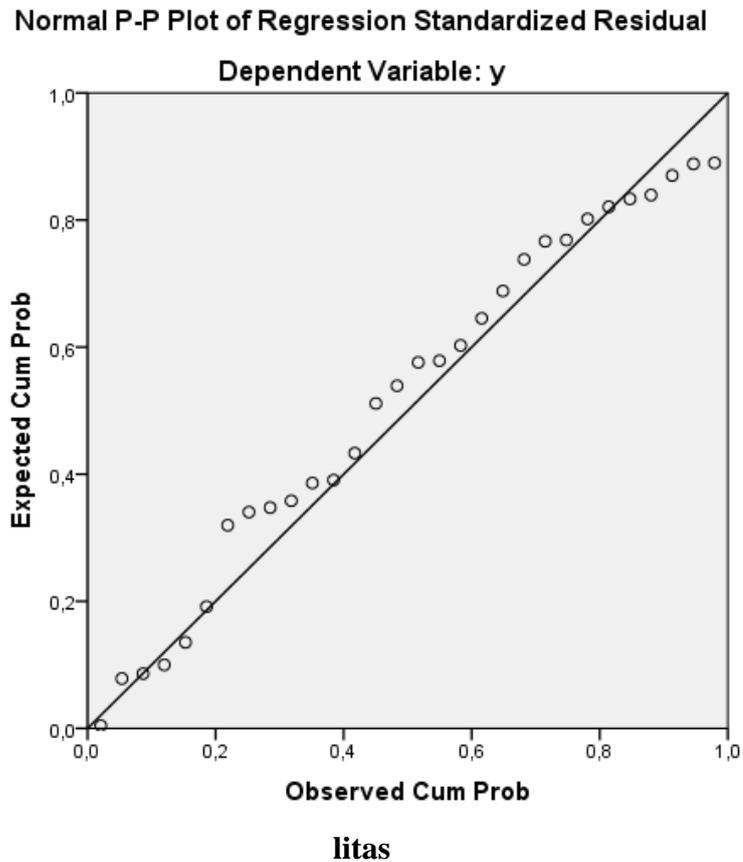
4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang akan diuji memenuhi asumsi normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P. Plot Of Regression Standardized. Dasar pengambilan keputusannya jika menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Hasil uji normalitas model dengan P. Plot Of Regression Standardized sebagai berikut :

Gambar 4.8 Hasil Uji Normlitas



Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil dari uji normalitas bahwa data terdistribusi dengan normal, karena data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent), multikolinieritas juga dapat dilihat dari Tolerance Inflation Factor (VIF) dengan nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance

$\geq 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ (Ghozali 2013). Berdasarkan uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,785	1,274	Tidak terjadi multikolinieritas
Insentif	0,824	1,213	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,951	1,051	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,730	1,369	Tidak terjadi multikolinieritas
Kinerja Karyawan	0,922	1,084	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Tolerance $\geq 0,1$ dan nilai $VIF \leq 10$. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multi kolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan menggunakan uji glejser (Ghozali, 2013) :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel 4.10 dibawah ini .

Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,711	,487		1,461	,156
	X1	-,013	,327	-,008	-,039	,970
	X2	-,090	,101	-,181	-,893	,380
	X3	,286	,231	,235	1,238	,227
	Z	,281	,229	,263	1,229	,231

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dimana variabel motivasi (X1) mempunyai nilai $0,970 > 0,05$, insentif (X2) mempunyai nilai $0,380 > 0,05$, lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai $0,227 > 0,05$ dan kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai $0,231 > 0,05$.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali 2014). Menurut Ghozali (2014) untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan besarnya nilai thitung dan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian secara parsial melalui uji t dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji t Sub Struktur 1**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,872	7,689		1,674	,106
Motivasi	,135	,284	,092	,474	,639
Insentif lingkungan kerja	-,047	,141	-,064	-,336	,739
	,290	,236	,237	1,229	,230

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4.12 Hasil Uji t Sub Struktur 2**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,085	6,635		1,520	,141
Motivasi	,069	,187	,088	,370	,715

Insentif	-,090	,173	-,122	-,523	,606
lingkungan kerja	,244	,252	,199	,966	,343
kepuasan kerja	,321	,228	,278	1,407	,172

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.12, dapat menunjukkan bahwa variabel motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ serta nilai thitung $< t$ tabel, sehingga dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai thitung $>$ lebih besar dari t tabel, sehingga juga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali 2014). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi R²**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,379 ^a	,144	,007	2,66353

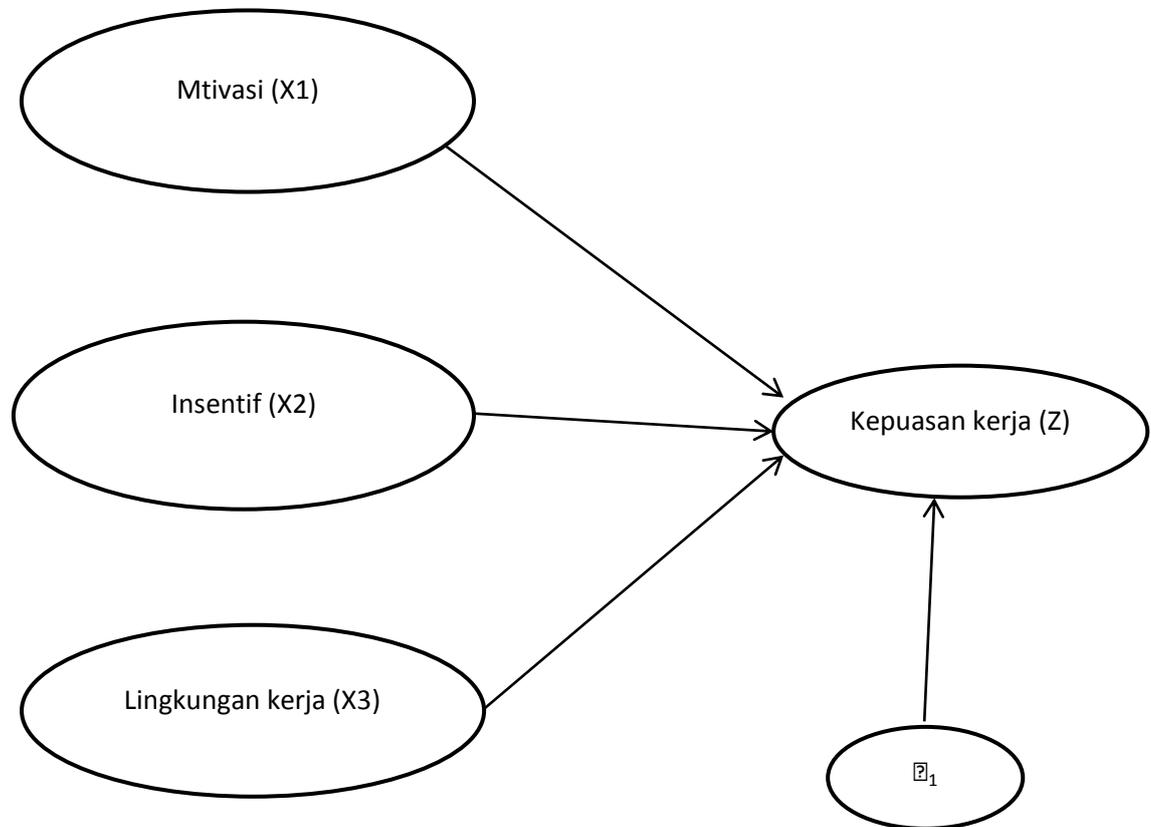
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi , lingkungan kerja, insentif

berdasarkan tabel 4.13 diatas, pada kolom R Squer sebesar 0,144 atau 14,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X1), Insentif (X2), lingkungan kerja (X3), kepuasan kerja (Z), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14,4 %, dan sementara sisanya 85,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

4.5.3 Analisis Jalur

Menurut riduan dan kuncoro (2017) model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap varibel terikat (endogen).

Gambar 4.15 Diagram jalur Sub Struktur 1



Persamaan struktural : $Z = PZX1 + PZX2 + PZX3 + \epsilon_1$

Sub struktur 1 $\rightarrow Z = 0,363X_1 + 0,394X_2 + 0,051 X_3 + 0,861 \epsilon_1$

1. Koefisien jalur Sub Struktur 1 Pengaruh X terhadap Z

Tabel 4.16 Hasil R² Koefisien Jalur 1**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,519 ^a	,270	,186	2,08961

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, insentif, motivasi

Berdasarkan tabel *Model Summary* pada kolom R Square sebesar 0,270 atau sebesar 27%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X1), insentif (X2), lingkungan kerja (X3), terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 27%, sementara sisanya 73% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Sementara itu untuk pengaruh sisa η_1 dengan rumus :

$$\sigma_1 = \sqrt{(1 + R^2)}$$

$$\sigma_1 = \sqrt{(1 + 0,270)}$$

$$\sigma_1 = 0,730$$

2. Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 1 dengan Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, insentif, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan hasil sebagai berikut :

Kriteria pengujian hipotesis penelitian :

Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil pengujian hipotesis F sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini :

Tabel 4.17 Uji F Sub Struktur 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,939	3	13,980	3,202	,040 ^b
	Residual	113,528	26	4,366		
	Total	155,467	29			

a. Dependent Variable: Z

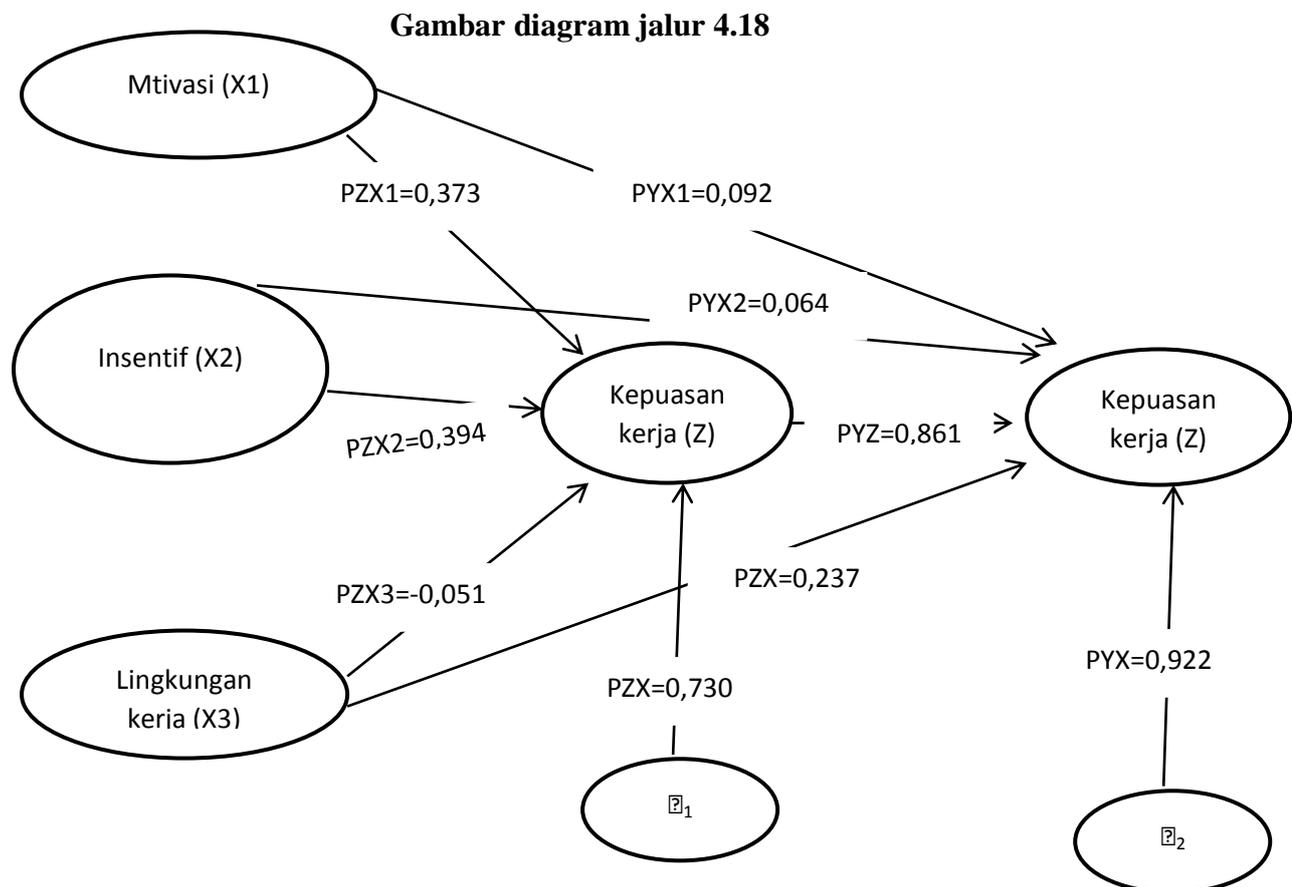
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa perhitungan uji F diperoleh F-hitung 3,202. Nilai ini menunjukkan angka lebih kecil dari nilai F-tabel sebesar 3,316. Selain itu nilai signifikansi menunjukkan angka sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa variabel

motivasi, insentif, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya variabel motivasi, insentif, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan STIE Mandala Jember.

4.5.4 Diagram Jalur

Dari perhitungan jalur sebelumnya, dapat digambarkan hasil perhitungan dalam bentuk diagram jalur sebagai berikut :



Gambar 4.18 hasil perhitungan pengaruh X1, X2, X3, dan Z terhadap Y

Dengan persamaan structural sebagai berikut :

$$\text{Sub Struktur 1} \rightarrow Z = 0,363X_1 + 0,394X_2 + 0,051 X_3 + 0,861 \square_1$$

$$\text{Sub struktur 2} \rightarrow Y = 0,092X_1 + 0,064X_2 + 0,237X_3 + 0,922 \square_1$$

4.5.5 Perhitungan Jalur

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan perbandingan pengaruh langsung antara variabel dan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dalam variabel X1, X2, X3 terhadap Y melalui Z. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a) 0 - 0,25 : Pengaruh sangat lemah (dianggap tidak ada)
- b) >0,25 - 0,5 : Pengaruh cukup
- c) >0,5 – 0,75 : Pengaruh kuat
- d) >0,75 – 1 : Pengaruh sangat kuat

a. Pengaruh langsung (Direct Effect/DE)

Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh langsung antar variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z)

$$De_{Z_{X1}} = X_1 \rightarrow Z = 0,373$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi terhadap Kepuasan kerja pengaruh cukup. Karena nilai pengaruhnya diantara 0,25-0,5

2. Pengaruh variabel Insentif (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z)

$$Dez_{X2} = X_2 \rightarrow Z = 0,394$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Insentif terhadap Kepuasan kerja pengaruh cukup. Karena nilai pengaruhnya diantara 0,25-0,5

3. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Z)

$$Dez_{X3} = X_3 \rightarrow Z = -0.051$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja sangat lemah atau tidak berpengaruh. Karena nilai pengaruhnya diantara 0-0,25

4. Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$DeY_{X1} = X_1 \rightarrow Y = 0,092$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sangat lemah atau tidak berpengaruh. Karena nilai pengaruhnya diantara 0-0,25

5. Pengaruh variabel Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$DeY_{X2} = X_2 \rightarrow Y = 0,064$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan sangat lemah atau tidak berpengaruh. Karena nilai pengaruhnya diantara 0-0,25

6. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$De_{YX_2} = X_2 \rightarrow Y = 0,237$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat lemah atau tidak berpengaruh. Karena nilai pengaruhnya diantara 0-0,25

7. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$De_{YZ} = Z \rightarrow Y = 0,861$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pengaruh sangat kuat.karena nilai pengaruhnya diantar 0,75-1

b. Pengaruh Tidak langsung (Indirect Effect/IE)

Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh tidak langsung antar variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

$$IE_{X_1ZY} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,373 \times 0,861) = 0,321$$

Bahawa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dinilai penagruh cukup, karena nilai pengaruhnya lebih besar dari 0,25.

2. Pengaruh variabel Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

$$IE_{X_2ZY} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,394 \times 0,861) = 0,339$$

Bahawa pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dinilai pengaruh cukup, karena nilai pengaruhnya lebih besar dari 0,25.

3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

$$IE_{X_3ZY} = X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,051 \times 0,861) = -0,043$$

Bahawa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dinilai sangat lemah atau tidak berpengaruh, karena nilai pengaruhnya lebih besar dari 0,25.

c. Pengaruh Total

Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh total antar variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

$$IE_{X_1ZY} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,373 + 0,861) = 1,234$$

Artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara total pengaruh sangat kuat, karena nilai pengaruhnya 0,75-1

2. Pengaruh variabel Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

$$IE_{X_2ZY} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,394 + 0,861) = 1,255$$

Artinya pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara total pengaruh sangat kuat, karena nilai pengaruhnya 0,75-1

3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

$$IE_{X_3ZY} = X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,051 + 0,861) = 0,08$$

Artinya pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara total sangat lemah atau tidak berpengaruh, karena nilai pengaruhnya Lebih kecil dari 0,25.

4.6 Interpretasi

Dalam penelitian ini ada 3 variabel bebas yaitu motivasi, insentif, lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan STIE Mandala Jember sebagian besar responden telah memberikan jawaban yang cukup baik. Dengan deskripsi pernyataan yang sesuai dengan indikator variabel yang diteliti hanya memberikan informasi tentang berpengaruh tidaknya variabel independen tersebut terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam permasalahan atau hipotesis yang diajukan dalam software SPSS versi 23. Dari analisis yang dilakukan, memperoleh hasil seperti dibawah ini :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya pemberian motivasi yang dilakukan oleh STIE Mandala Jember dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti dan Iskandar (2015), Bayu, dan Corry (2017) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan dilapangan atau hasil kuisisioner, mayoritas responden sangat setuju apabila karyawan yang termotivasi akan berusaha berperilaku baik dalam bekerja dan karyawan juga setuju apabila sebagai karyawan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik meskipun terdapat kendala dalam bekerja jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju dengan adanya motivasi.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya, menyatakan bahwa Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya pemberian insentif yang dilakukan oleh STIE Mandala Jember dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendra Hadiwijaya (2016) yang menunjukkan bahwa Insentif dan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, artinya jika Insentif dan Kinerja meningkat lebih baik, maka Kepuasan Kerja pada PT. Smartfren Telecom Palembang akan semakin meningkat. Secara statistik, kedua variabel

tersebut berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Besarnya pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.22, sedangkan Pengembangan Karir hanya sebesar 0.16, artinya Insentif mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja daripada Pengembangan Karir.

3. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja belum tentu dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena tingkat preferensi karyawan yang berbeda. Hal ini memberikan implikasi bahwa pihak STIE Mandala mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih dalam lagi melalui pengelolaan lingkungan kerja tersebut yang lebih baik lagi dari yang sudah diterapkan saat ini agar lingkungan kerja tersebut mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan untuk melakukan aktifitasnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Besar Ahmad Firman Hakim (2018), Bayu Corry (2017), Ita Kusumastuti,dkk (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan dilapangan atau hasil kuisisioner, mayoritas karyawan atau responden setuju bahwa karyawan harus menjalin kerja sama dengan baik antar sesama rekan sekerja dan karyawan juga setuju kalau kondisi dan suasana dapat mendukung karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Jadi disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju dengan adanya lingkungan kerja

yang baik tetapi dilihat dari jawaban 15 responden bersikap netral apabila fasilitas yang diberikan mendukung kelancaran kerja, dari hal tersebut dapat kita simpulkan bahwa fasilitas yang sangat penting untuk mendukung pekerjaan kurang diperhatikan oleh STIE Mandala.

4 Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya, menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember. Artinya pemberian motivasi yang dilakukan oleh STIE Mandala tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi diukur dengan indikator perilaku karyawan, usaha karyawan, kegigihan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah tidak terbukti dalam penelitian ini.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezki Alhamdi (2018), Dody Chrisnanda (2017), Syarah dan Mahendra (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan dilapangan atau hasil kuisisioner, mayoritas responden memilih setuju bahwa karyawan berupaya melakukan pekerjaan dengan baik walau ada masalah dalam bekerja dan juga beberapa karyawan memilih untuk netral dalam bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan, dapat dilihat bahwasanya STIE Mandala Jember mulai berkembang sehingga karyawan juga lebih ekstra dalam meningkatkan kinerja, tetapi motivasi yang didapat sebatas penekanan untuk bekerja keras yang bersifat menekan. Jadi dapat disimpulkan

bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan adanya motivasi tetapi variabel motivasi yang diterapkan pada STIE mandala kurang sehingga tidak dapat menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya, menyatakan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya pemberian insentif yang dilakukan oleh STIE Mandala Jember tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maziah (2016) yang menyatakan bahwa pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makasar menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa Pemberian Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Hasil analisis menunjukkan Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya, mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel lingkungan kerja pada STIE Mandala jember tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diukur dari indikator suasana kerja yang mendukung karyawan, hubungan rekan kerja yang baik, fasilitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Firman Hakim (2018), Aurelia Potu (2013), Ita Kusumastuti (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya, menyatakan bawah kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan STIE Mandala tidak mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani, IGA Dwi Adnyani (2016), Diana Sulianti (2009), Bayu dan Corry (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini terdapat variabel motivasi (X1), insentif (X2), lingkungan kerja (X3), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan adalah analisis jalur, uji hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur. Dari hasil analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel X terhadap Z

- a. Motivasi (X1), berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z)
- b. Insentif (X2), berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z)
- c. Lingkungan kerja (X3), tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z)

2. Variabel X terhadap Y

- a. Motivasi (X1), tidak adanya pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Insentif (X2), tidak adanya pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y)
- c. Lingkungan kerja (X3), tidak adanya pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Variabel Z terhadap Y

- a. Kepuasan kerja (Z), tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu STIE Mandala Jember, perlu meningkatkan motivasi, insentif dan lingkungan kerja terhadap karyawan mandala, karena semua variabel memiliki peran yang sangat penting untuk membangun suatu kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dalam upaya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan kerja, harus memperbaiki lagi dan lebih teliti dalam mendengarkan saran maupun kritikan yang diberikan oleh karyawan sehingga akan tercipta kepuasan dan kinerja yang tinggi pula.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kinerja maupun faktor-faktor yang mempengaruhinya agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi dan juga

diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Achmad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2018) Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera
- Aditya Febrianto (2016) “pengaruh insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV.DUTA KARYA SEMARANG
- Agung Gita Subakti (2013) Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe X Bogor
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Al Rasyid, Harun. (2005). Statistika Sosial, Bandung: PPS UNPAD.
- Alex S. Nitisemito 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong, Mischael, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung : Rosda

Arikunto, 2004, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Kelima, Rineka Cipta, Jakarta.

Baiq Nurul Liza, Abd Kodir Djaelani, M.Khoirul ABS (2018) Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Tama Krisnahadi, (2019) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Cv. Budi jaya sentosa

Basuki dan Susilowati. (2005). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*, Vol. 1, No. 1, Januari.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*

Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Bumi Aksara. Jakarta.

Fatimah, Siti (2007) Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit

Ghozali, Imam. 2008. Desain Penelitian Eksperimental. Semarang. Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.

Hasibuan , Malayu S.P,2005.Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.

Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar (2015) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Chitose Internasional Tbk)

<http://text-id.123dok.com/document/4yr2dkppz-model-model-motivasi-menurut-veithzal-rivai-2004>

Indra S. M. P, Victor P. K, Irvan (2016)Pengaruh kompensasi dan job satisfaction terhadap kinerja karyawan pada Matahari Depatmen Tbk. Mega Mall Manado

Isyandi,2004 Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persfektif Global. Pekanbaru: unri press. Jakarta: penerbit Erlangga

Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi

Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja,

Mathis, Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani (2016) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
- Rizki Alhamdi (2018) Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di Patra Semarang Hotel
- Robbins Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sarwoto. (2000). Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil PT. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.

Siti Hardiyanti Waris (2020) Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada disperkintan Sulawesi Selatan

Stephen P. Robbins, 2009. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.

Sugiyono (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D (cetakan ke- 14). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Supardi. 2005. Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UII Press
Universitas Diponegoro, Semarang.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh.

Lampiran 1. Kuisisioner



KUISISIONER PENELITIAN

Pengaruh motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di STIE Mandala Jember.

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data penelitian untuk menyusun laporan skripsi dan menyelesaikan tugas perkuliahan sarjana, program Studi Manajemen Bisnis Di STIE Mandala Jember, saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan untuk mengisi kuisisioner penelitian dengan judul diatas.

Atas kesediaan Bapak/ibu/Saudara/i Responden mengisi kuisisioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Mengetahui

Hormat saya

Dr. Suwignyo Widagdo SE.,MM.MP/ Ahamad Sauqi SE.MM

Rusli

Dosen pembimbing utama/dosen pembimbing asisten

A. Petunjuk pengisian Kuisisioner

1. Kuisisioner ditujukan untuk karyawan STIE Mandala
2. Berilah tanda (√) pada kolom pernyataan kuisisioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i. Sesuai dengan pilihan jawaban yang telah disediakan sebagai berikut :
 - a. Sangat setuju (SS) skor 5
 - b. Setuju (S) skor 4
 - c. Cukup setuju (CS) skor 3
 - d. Tidak setuju (TS) skor 2
 - e. Sangat tidak setuju (STS) skor 1

Motivasi						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya maksimal dalam bekerja meskipun pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
2	Saya merasa termotivasi setelah mendapat penghargaan atau pujian dari pimpinan					
3	Perusahaan memberikan pelatihan terhadap karyawan agar kemampuan dalam bekerja berkembang					
4	Saya termotivasi bekerja dengan baik agar mendapat promosi dari perusahaan					
5	Perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian prestasi yang didapatkan					
Insentif						
No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja saya					
2	Insentif yang diterima karyawan berbeda sesuai dengan lama bekerjanya					
3	Insentif yang diterima atasan lebih besar dibandingkan dengan bawahannya					
4	Insentif yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup					
5	Atasan adil dalam memberikan insentif terhadap karyawan sesuai dengan kinerja karyawan					
Lingkungan kerja						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pencahayaannya nyaman untuk saya bekerja					
2	Suhu udara nyaman untuk beraktivitas					
3	Warna dan ruangan yang tidak bising membuat saya nyaman dalam bekerja					
4	Keberadaan satpam memberikan rasa aman dalam bekerja					
5	Kebersihan lingkungan membuat saya betah di perusahaan					

Kepuasan kerja						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan					
3	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang melalui promosi atau kenaikan jabatan					
4	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja yang ada di perusahaan					
5	Saya merasa puas dengan kondisi kerja yang sekarang					
Kinerja karyawan						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas secara efektif					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai kemampuan dan keterampilan yang saya miliki					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
4	Saya mampu bekerja dibawah tekanan					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan meskipun diluar keahlian saya					

Lampiran 2. Tabulasi Data Jawaban Responden

a) Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel motivasi

No	Butir pernyataan	Jawaban											
		SS		S		CS		T S		STS		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%		%	Jumlah	%	Responden	%
1	X1.1	12	40	16	53	1	3	0	-	0	-	30	100
2	X1.2	24	80	3	10	3	10	0	-	0	-	30	100
3	X1.3	22	73	8	26	0	-	0	-	0	-	30	100
4	X1.4	26	86	1	3	3	10	0	-	0	-	30	100
5	X1.5	14	46	7	23	8	26	1	3	0	-	30	100

b) Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Insentif

No	Butir pernyataan	Jawaban											
		SS		S		CS		TS		STS		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Responden	%
1	X2.1	1	3	10	33	6	20	11	36	2	6	30	100
2	X2.2	5	16	9	30	7	23	4	13	5	16	30	100
3	X2.3	6	20	10	33	4	13	8	26	3	13	30	100
4	X2.4	1	3	4	13	7	23	15	50	0	-	30	100
5	X2.5	4	13	4	13	13	43	9	30	0	-	30	100

c) Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja

No	Butir pernyataan	Jawaban											
		SS		S		CS		TS		STS		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Responden	%
1	X3.1	12	40	14	46	4	13	0	-	0	-	30	100
2	X3.2	10	33	17	56	3	10	0	-	0	-	30	100
3	X3.3	14	46	13	43	3	10	0	-	0	-	30	100
4	X3.4	9	30	13	43	7	23	1	-	0	-	30	100
5	X3.5	17	56	11	36	1	3	0	-	0	-	30	100

d) Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja

No	Butir pernyataan	Jawaban											
		SS		S		CS		TS		STS		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Responden	%
1	Z.1	7	23	17	56	6	20	0	-	0	-	30	100
2	Z.2	3	10	14	46	11	36	2	6	0	-	30	100
3	Z.3	9	30	10	33	11	36	0	-	0	-	30	100
4	Z.4	12	40	11	36	7	23	0	-	0	-	30	100
5	Z.5	3	10	10	33	5	16	12	40	0	-	30	100

e) Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Butir pernyataan	Jawaban											
		SS		S		CS		TS		STS		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jlmlh	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Responden	%
1	Y1.1	13	43	8	26	9	30	0	-	0	-	30	100
2	Y1.2	15	50	13	43	1	3	1	3	0	-	30	100
3	Y1.3	26	86	0	-	3	10	1	3	0	-	30	100
4	Y1.4	20	66	1	3	8	26	1	3	0	-	30	100
5	Y1.5	13	43	6	20	4	13	7	27	0	-	30	100

Lampiran 3. Uji Instrumen data

a) Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	A
X1.1	Pearson Correlation	1	,262	,211	,030	,162	,571**
	Sig. (2-tailed)		,162	,264	,874	,393	,001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,262	1	,071	-,178	,181	,493**
	Sig. (2-tailed)	,162		,711	,348	,339	,006
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,211	,071	1	,139	,087	,434*
	Sig. (2-tailed)	,264	,711		,465	,647	,017
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,030	-,178	,139	1	,231	,442*
	Sig. (2-tailed)	,874	,348	,465		,219	,014
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,162	,181	,087	,231	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,393	,339	,647	,219		,000
	N	30	30	30	30	30	30
A	Pearson Correlation	,571**	,493**	,434*	,442*	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,017	,014	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	B
x2.1	Pearson Correlation	1	,399*	,376*	,183	,304	,703**
	Sig. (2-tailed)		,029	,040	,332	,103	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	,399*	1	,194	,251	,194	,676**
	Sig. (2-tailed)	,029		,305	,181	,305	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	,376*	,194	1	,218	,140	,618**
	Sig. (2-tailed)	,040	,305		,247	,462	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	,183	,251	,218	1	,445*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,332	,181	,247		,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	,304	,194	,140	,445*	1	,605**
	Sig. (2-tailed)	,103	,305	,462	,014		,000
	N	30	30	30	30	30	30
B	Pearson Correlation	,703**	,676**	,618**	,614**	,605**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	C
x3.1	Pearson Correlation	1	,250	,420 [*]	,452 [*]	,428 [*]	,829 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,183	,021	,012	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x3.2	Pearson Correlation	,250	1	,066	,036	,432 [*]	,546 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,183		,728	,851	,017	,002
	N	30	30	30	30	30	30
x3.3	Pearson Correlation	,420 [*]	,066	1	,310	-,284	,532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,021	,728		,095	,128	,002
	N	30	30	30	30	30	30
x3.4	Pearson Correlation	,452 [*]	,036	,310	1	,202	,645 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,012	,851	,095		,283	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x3.5	Pearson Correlation	,428 [*]	,432 [*]	-,284	,202	1	,547 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,018	,017	,128	,283		,002
	N	30	30	30	30	30	30
C	Pearson Correlation	,829 ^{**}	,546 ^{**}	,532 ^{**}	,645 ^{**}	,547 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		z1	z2	z3	z4	z5	D
z1	Pearson Correlation	1	,429*	-,183	,250	,234	,560**
	Sig. (2-tailed)		,018	,334	,183	,214	,001
	N	30	30	30	30	30	30
z2	Pearson Correlation	,429*	1	,065	-,113	,108	,491**
	Sig. (2-tailed)	,018		,733	,552	,569	,006
	N	30	30	30	30	30	30
z3	Pearson Correlation	-,183	,065	1	-,035	,476**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,334	,733		,854	,008	,002
	N	30	30	30	30	30	30
z4	Pearson Correlation	,250	-,113	-,035	1	,054	,389*
	Sig. (2-tailed)	,183	,552	,854		,777	,034
	N	30	30	30	30	30	30
z5	Pearson Correlation	,234	,108	,476**	,054	1	,756**
	Sig. (2-tailed)	,214	,569	,008	,777		,000
	N	30	30	30	30	30	30
D	Pearson Correlation	,560**	,491**	,535**	,389*	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,002	,034	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	E
y1	Pearson Correlation	1	,244	,313	,148	,119	,591**
	Sig. (2-tailed)		,195	,092	,436	,531	,001
	N	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	,244	1	,036	,240	,193	,538**
	Sig. (2-tailed)	,195		,850	,202	,307	,002
	N	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	,313	,036	1	,524**	-,018	,594**
	Sig. (2-tailed)	,092	,850		,003	,927	,001
	N	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	,148	,240	,524**	1	-,009	,636**
	Sig. (2-tailed)	,436	,202	,003		,961	,000
	N	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	,119	,193	-,018	-,009	1	,544**
	Sig. (2-tailed)	,531	,307	,927	,961		,002
	N	30	30	30	30	30	30
E	Pearson Correlation	,591**	,538**	,594**	,636**	,544**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,001	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b) Uji reliabelitas

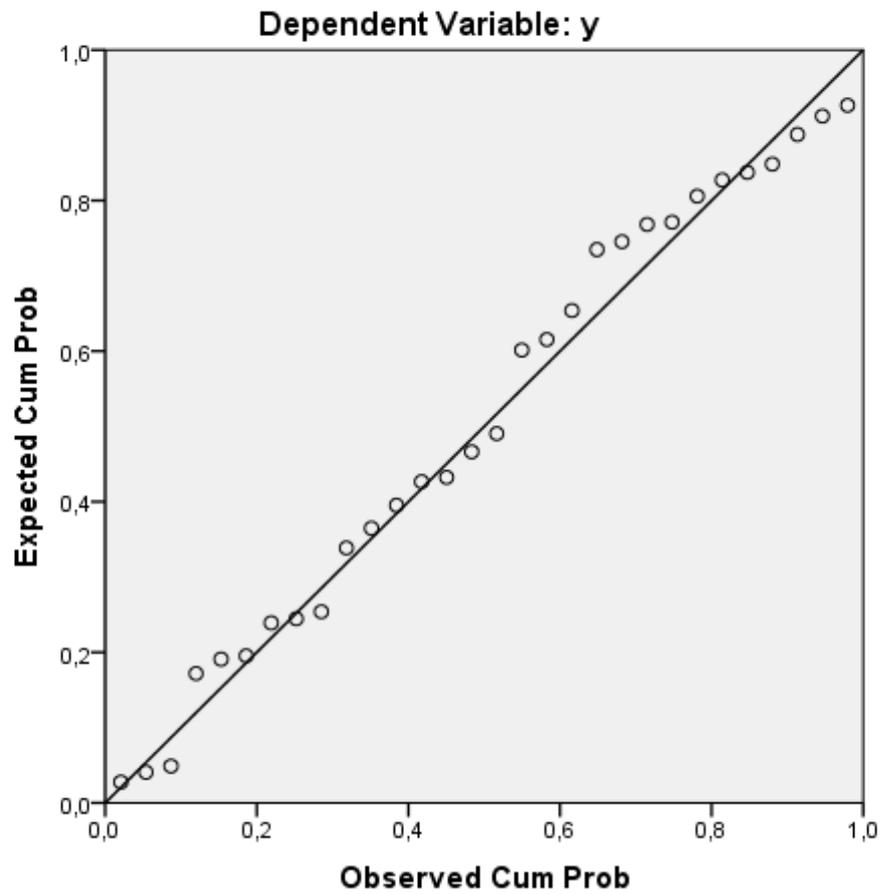
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,613	25

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b) Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,603	7,632		1,520	,141		
	x1	-,034	,306	-,023	-,110	,914	,785	1,274
	x2	-,129	,151	-,174	-,854	,401	,824	1,213
	x3	,289	,233	,236	1,242	,226	,951	1,051
	Z	,336	,251	,291	1,341	,192	,730	1,369

a. Dependent Variable: y

c)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,147	,430		,342	,736
	X1	,518	,258	,349	2,007	,056
	X2	,178	,079	,384	2,248	,034
	X3	-,039	,202	-,034	-,193	,849
	Y	,203	,165	,217	1,229	,231

a. Dependent Variable: Z

Lampiran 5 Uji Hipotesis

a) Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,872	7,689		1,674	,106
	Motivasi	,135	,284	,092	,474	,639
	Insentif lingkungan kerja	-,047	,141	-,064	-,336	,739
		,290	,236	,237	1,229	,230

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,085	6,635		1,520	,141
	motivasi	,069	,187	,088	,370	,715

insentif	-,090	,173	-,122	-,523	,606
lingkungan kerja	,244	,252	,199	,966	,343
kepuasan kerja	,321	,228	,278	1,407	,172

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b) Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,379 ^a	,144	,007	2,66353

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,519 ^a	,270	,186	2,08961

c) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,939	3	13,980	3,202	,040 ^b
	Residual	113,528	26	4,366		
	Total	155,467	29			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1