

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN
INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MATAHARI
PUTRA PRIMA,Tbk CABANG SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

**ELSA PUTRI WIDYASARI
1512111070/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN
INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MATAHARI
PUTRA PRIMA,Tbk CABANG SURABAYA**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Ekonomi Manajemen**

SKRIPSI



Oleh :

**ELSA PUTRI WIDYASARI
1512111070/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN
INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.
MATAHARI PUTRA PRIMA, Tbk CABANG SURABAYA**

Yang diajukan

**ELSA PUTRI WIDYASARI
1512111070/FEB/MA**

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I

Dra. Ec. Cholifah, MM
NIDN. 0718045701

Tanggal :

Pembimbing II

Ika Kharismawati, SE, MM
NIDN. 0717097603

Tanggal :

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., M.M.
NIDN. 0703106403

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN
INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.
MATAHARI PUTRA PRIMA, Tbk CABANG SURABAYA**

Di susun oleh :

**ELSA PUTRI WIDYASARI
1512111070/FEB/MA**

**Telah dipertahankan dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Bhayangkara Surabaya Pada tanggal**

Pembimbing I

Dra. Ec. Cholifah. MM
NIDN. 0718045701

Pembimbing II

Ika Kharismawati, SE. MM
NIDN. 0717097603

Tim Penguji
Ketua

Anggota

Sekretaris

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., M.M.
NIDN. 0703106403

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya”** yang diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjaan Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Surabaya.

Dalam Skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan secara moril maupun materil dari berbagai pihak yang sangat besar artinya, maka dalam kesempatan ini dengan perasaan yang bahagia penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Edi Prawoto, SH, M.Hum, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
2. Ibu Dr. Siti Rosyafah, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara.
3. Ibu Dra. Ec. Hj. Cholifah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uniersitas Bhayangkara Surabaya, serta selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, memberikan motivasi, dan bimbingan selama penulisan skripsi ini.
4. Ibu Ika Kharismawati, SE. MM., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu, memberikan motivasi dan bimbingan selama penulisan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Bhayangkara Surabaya.
6. Pimpinan dan rekan-rekan karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan memberikan penjelasan-penjelasan mengenai data-data yang penulis butuhkan.
7. Kedua Orang Tua, yang selalu memberikan semangat, dukungan serta doa yang tak pernah putus. Terima kasih telah memberikan segala yang terbaik untukku.
8. Suamiku Nandang Fauzi Kamil yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan semangat dan motivasi agar dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu, dan lulus tepat waktu.
9. Sahabat Seperjuanganku: Tyas Ayu, Evita Ayu, Putri Febriyanti yang telah meluangkan waktu untuk saling bertukar pikiran, saling memberikan motivasi dan saling memberikan semangat. Terima kasih atas bantuan dan kebersamaan kita selama ini.
10. Teman-teman Manajemen C dan teman-teman jurusan MSDM Universitas Bhayangkara Surabaya terima kasih atas semangat dan kenangannya.
11. Para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner
12. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian dari awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa apa yang disajikan dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata harapan penulis semoga skripsi ini dapat membantu menunjang perkembangan ilmu pengetahuan serta memberikan manfaat yang berguna bagi sumbangan pikiran yang berharga bagi yang berkepentingan.

Surabaya, Juli 2019

Elsa Putri Widyasari

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT MATAHARI PUTRA PRIMA, Tbk CABANG SURABAYA

Oleh :

ELSA PUTRI WIDYASARI

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara
Surabaya**

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha suatu organisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang memiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia, untuk meningkatkan sumber daya manusia maka perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja atau pekerja yang bekerja didalam organisasi perusahaan tersebut, tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji, mengetahui dan membuktikan ada atau tidak ada pengaruh lingkungan kerja, sarana prasarana dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, pengukuran variabel menggunakan jenis data skala likert dengan menyebarkan kuisioner, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total *sampling* atau disebut juga dengan sampel sensus adalah teknik *sampling* yang dilakukan dengan mengambil setengah dari populasi. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sebanyak 60 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengujian secara simultan (Uji F) di ketahui bahwa variabel lingkungan kerja, sarana prasarana dan insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pada pengujian secara parsial (Uji T) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, sarana prasarana dan insentif secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja, yang mana pada variabel insentif memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja. Ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh yaitu dengan nilai 0,634, oleh karena itu perusahaan hendaknya lebih meningkatkan motivasi kerja dengan lebih memperhatikan serta mempertahankan kebijakan insentif yang sudah ada karena insentif memiliki pengaruh yang dominan dalam penelitian ini

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana, Insentif, Motivasi Kerja*

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, INFRASTRUCTURE MEANS AND INCENTIVES ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION PT MATAHARI PUTRA PRIMA, Tbk SURABAYA BRANCH

By:

ELSA PUTRI WIDYASARI
Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
Bhayangkara University, Surabaya

In the face of competition in the business world, a company organization is ordered to work more efficiently and effectively. Increasingly intense competition causes companies to be required to be able to increase competitiveness in order to maintain the survival of the company. Companies dituntu to be able to optimize all the resources that have, one of which is human resources, to improve human resources, companies need to increase work motivation or workers who work in the organization of the company, the goal to be achieved by researchers in this study is to examine , knowing and proving there is or no influence of the work environment, facilities and incentives on the work motivation of employees of PT. Matahari Putra Prima, Tbk Surabaya Branch.

The research method used is quantitative research, measurement of variables using the Likert scale data type by distributing questionnaires, Popilation in this study are employees of PT. Matahari Putra Prima, Tbk Surabaya Branch with 150 people. The sampling technique is done by means of total sampling or also called the census sample is a sampling technique that is carried out by taking half of the population. The sample criteria in this study were employees of PT. Matahari Putra Prima, Tbk Surabaya Branch as many as 60 people.

The results showed that simultaneous testing (F test) was known that work environment variables, infrastructure facilities and incentives together (simultaneous) had a positive and significant effect on work motivation. In partial testing (T Test) it is known that work environment variables, facilities and incentives individually (partial) have a positive and significant effect on work motivation, which in the incentive variable has a dominant influence on work motivation. This is evidenced by the results obtained, namely the value of 0.634, therefore the company should increase work motivation by paying more attention to and maintaining existing incentive policies because incentives have the dominant influence in this study.

Keywords: Work Environment, Infrastructure, Incentives, Work Motivation

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR PUSTAKA	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Landasan Teori	16
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18

2.2.2 Lingkungan Kerja	20
2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja	20
2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	22
2.2.2.4 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	23
2.2.3 Sarana Prasarana	28
2.2.3.1 Definisi Sarana Prasarana.....	28
2.2.3.2 Indikator Sarana Prasarana	29
2.2.3.3 Jenis-jenis Sarana Prasarana.....	30
2.2.3.4 Proses Pengelolaan Sarana PrasaranaKantor.....	32
2.2.3.5 Tujuan dan Manfaat Pengelolaan Sarana Prasarana Kantor	33
2.2.4 Insentif.....	34
2.2.4.1 Definisi Insentif	34
2.2.4.2 Jenis-jenis Insentif	35
2.2.4.3 Indikator Pemberian Insentif	36
2.2.4.4 Tujuan Pemberian Insentif.....	37
2.2.5 Motivasi Kerja.....	38
2.2.5.1 Definisi Motivasi Kerja	38
2.2.5.2 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja	39
2.2.5.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja	40
2.2.5.4 Indikator Motivasi Kerja	40
2.2.5.5 Tujuan Motivasi Kerja.....	42

2.2.5.6	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	43
2.2.5.7	Metode Motivasi Kerja	43
2.2.6	Hubungan Variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja.....	44
2.2.6.1	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	44
2.2.6.2	Hubungan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Kerja	45
2.2.6.3	Hubungan Insentif Terhadap Motivasi Kerja	45
2.2.7	Kerangka Konseptual	46
2.2.8	Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III	METODE PENELITIAN	48
3.1	Kerangka Proses Berpikir	48
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	50
3.2.1	Definisi Operasional Variabel.....	50
3.2.1.1	Variabel Independen.....	50
3.2.1.2	Variabel Dependen.	53
3.2.2	Pengukuran Variabel	54
3.2.3	Desain Instrumen Penelitian	55
3.3	Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan	58
3.3.1	Populasi	58
3.3.2	Sampel.....	58
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	60
3.4	Lokasi dan Waktu Penelitian	61

3.5	Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data	61
3.5.1	Jenis Data	61
3.5.2	Sumber Data.....	62
3.5.3	Metode Pengumpulaln Data.....	62
3.6	Pengujian Data	63
3.6.1	Uji Validitas	63
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	64
3.7	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	64
3.7.1	Teknik Analisis Data.....	64
3.7.2	Uji Hipotesis.....	66
3.7.2.1	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f).....	66
3.7.2.2	Uji Parsial (Uji t).	67
3.7.2.3	Penentuan Variabel Dominan.....	67
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	69
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	69
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	71
4.1.3	Struktur Organisasi.....	72
4.2	Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	73
4.2.1	Karakteristik Responden	73
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur.	74
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	74

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian	75
4.2.2.1 Penilaian Masing-masing Variabel.....	75
4.2.2.2 Definisi Variabel Lingkungan Kerja (X_1).	76
4.2.2.3 Definisi Variabel Sarana Prasarana (X_2).	77
4.2.2.4 Definisi Variabel Insentif (X_3).	78
4.2.2.5 Definisi Variabel Motivasi Kerja (Y).....	79
4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis.....	80
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	80
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.3.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	84
4.3.4 Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	85
4.4 Pembahasan	92
4.4.1 Pengaruh Simultan (Uji f).....	92
4.4.2 Pengaruh Parsial (Uji t)	93
4.4.3 Pengaruh Dominan	94
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Simpulan	96
5.2 Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang.....	16
Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	74
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	75
Tabel 4.4 Katagori Mean Masing-masing Variabel.....	76
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X1)	76
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Sarana Prasaran (X2).....	77
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Insentif (X3)	78
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (Y)	79
Tabel 4.9 Pengujian Validitas Instrumen	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	85
Tabel 4.13 Uji Simultan (Uji f)	86
Tabel 4.14 Uji Parsial (Uji t).....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner

Lampiran 2 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Statistic Descriptive

Lampiran 4 : Uji Validitas

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

Lampiran 6 : Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 : Tabel r

Lampiran 8 : Tabel t

Lampiran 9 : Tabel f

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara-negara ASEAN bersepakat untuk mempertajam kerja samanya dibidang ekonomi dan disepakati dengan apa yang disebut Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang efektif sudah dioperasionalkan mulai pertengahan Desember 2015, dari yang semula direncanakan tahun 2020. Dengan diberlakukannya MEA, maka bisnis barang dan jasa dari masing-masing anggota ASEAN bebas untuk dilakukan. Salah satu jasa yang komoditikan dalam MEA ini adalah profesi tenaga kerja yang professional dibidang kerjanya. Mereka berusaha menyalurkan tenaga kerja yang keluar negeri dalam rangka mencari devisa dan mengurangi pengangguran dalam negerinya (Wibowo, 2015:14).

Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) membuat tenaga kerja Indonesia akan bersaing ketat dengan tenaga kerja asing. MEA ini akan lebih dibanjiri oleh tenaga kerja yang terampil. Bagi perusahaan, untuk bersaing di kancan bisnis, mereka akan berusaha mengoptimalkan sumber daya manusia yang dapat mendukung bisnisnya. Pilihan untuk tenaga kerja itu tidak harus mengambil dari lokal. Bisa saja diambil dari Negara lain, asalkan memenuhi kriteria kebutuhan korporasi. Sehingga sangat tidak mungkin suatu organisasi bisa mencapai kinerja yang maksimal jika tanpa ada dukungan dari kinerja karyawan. Seorang manajer dituntut mampu mempergunakan ilmu dan seni dengan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. (Fahmi,2012:39-40).

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam mengelola dan menjalankan roda perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Untuk itu sejak awal perusahaan harus benar-benar mempersiapkan karyawan yang akan dipekerjakan dengan sebaik-baiknya, mulai dari proses penyeleksian sampai ketika karyawan sudah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, sehingga karyawan dapat termotivasi dengan baik dan dapat memberikan prestasi bagi perusahaan.

Di Indonesia tenaga kerja merupakan bagian dari unsur pendirian suatu perusahaan yang mempunyai pengaruh sangat penting terhadap jalannya perusahaan. Lain halnya negara-negara maju yang sebagian besar tenaga kerjanya menggunakan robot ataupun mesin otomatis. Sedangkan perusahaan itu sendiri adalah suatu sistem dimana bagian yang satu dengan bagian yang lain berinteraksi didalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang ingin dicapai selain mencari laba antara lain adalah pemenuhan kebutuhan masyarakat, keinginan untuk mempertahankan kelangsungan hidup yang layak bagi suatu bisnis dan keinginan untuk berkembang. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui dukungan faktor-faktor produksi seperti modal, material, mesin, tenaga kerja dan metode. Setiap perusahaan beroperasi dengan mengkombinasikan dan mengelola faktor-faktor

produksi tersebut melalui suatu cara yang dapat menghasilkan produk atau jasa yang dapat mengelola dan mengkombinasikan faktor-faktor tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang luas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peranan manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena tenaga kerja merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

PT. Matahari Putra Prima,Tbk atau dikenal dengan nama MPPA adalah peritel modern multi format yang menonjol di Indonesia. PT. Matahari Putra Prima,Tbk Surabaya dalam mengelola perusahaan berdasarkan struktur organisasi, sistem dan prosedur, *job* spesifikasi dan *job* diskripsinya. Fungsi-fungsi pokok dalam manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan oleh PT. Matahari Putra Prima,Tbk antara lain pelaksanaan rekrutmen secara transparan, pelaksanaan rotasi, mutasi dan peningkatan jenjang karir, pemberian kesejahteraan baik berupa material, spiritual dan mental serta pelaksanaan *reward*. Merupakan fitrah manusia bahwa pada umumnya manusia didalam menjalani hidupnya selalu menghendaki kehidupan yang lebih baik dan layak, khususnya bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan selalu ingin meniti karir ke jenjang yang lebih tinggi dengan harapan penghasilan menjadi lebih baik dan akan

meningkatkan harga diri serta *prestise*. Sebagaimana lazimnya pada perusahaan-perusahaan besar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian Lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2013:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yaitu Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja di PT.Matahari Putra Prima,Tbk Indonesia cabang Surabaya sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dari aspek geografis PT.Matahari Putra Prima,Tbk Indonesia cabang Surabaya berkantor pusat di Jl.Boulevard Palem Raya No.7 Lippo Karawaci Tangerang, Indonesia. Lingkungan kerja yang berjauhan bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Misalnya seorang karyawan harus dimutasikan ke cabang lain, dengan adanya promosi posisi (jabatan) tentu akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah Sarana prasarana. Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang suatu proses upaya yang dilakukan di dalam perusahaan, karena apabila hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:222),Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan. Sarana kantor sangat berperan penting dalam proses pelaksanaan kegiatan kantor. Sarana kantor sebagai alat atau benda bergerak yang secara langsung digunakan dalam proses penyelesaian tugas dan pekerjaan kantor.

Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

Priansa dan Garnida (2013:223) “Mengemukakan bahwa sarana kantor berarti alat langsung yang digunakan untuk melaksanakan proses kegiatan kantor”.

Pengelolaan sarana prasarana pada PT.Matahari Putra Prima, Tbk cabang Surabaya merupakan proses kerja sama yang mendayagunakan semua unsur karyawan yang ada, agar sarana dan prasarana yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien. Pengelolaan sarana prasarana kantor yang baik membutuhkan aspek perencanaan, pengadaan, pencatatan atau inventarisasi, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan dan penghapusan secara professional. Berkaitan dengan hal tersebut. Agar tercipta suatu hubungan yang baik antar perusahaan dan karyawan, salah satunya adalah pemberian insentif kepada karyawan yang dinilai memiliki kemampuan mengolah dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki serta untuk menajalin kerjasama yang baik dengan perusahaan. Secara tidak sengaja pemberian insentif dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi.

Menurut Rivai (2013:744) “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam

pemberian kompensasi. Sedangkan menurut peneliti insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan.

Insentif di PT. Matahari Putra Prima,Tbk adalah pemberian upah diluar gaji yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh perusahaan guna membangun motivasi kerja karyawan, adapun besarnya insentif berdasarkan produktivitas absensi.

Dari pengertian insentif di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan agar para karyawan tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang ada disekitarnya salah satunya adalah penerapan sistem keamanan dan keselamatan kerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2012:930) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Motivasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sarana prasarana dan insentif. Karyawan yang mempunyai kinerja baik biasanya termotivasi untuk pengembangan karirnya. Karyawan yang memotivasi dirinya agar kinerjanya meningkat, maka karyawan yang bersangkutan akan dengan mudah memperoleh insentif dari perusahaan tersebut. Manajemen PT.Matahari Putra Prima,Tbk menetapkan syarat untuk memperoleh insentif dengan melihat produktivitas kerja. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak positif selain bagi perusahaan juga bagi karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang yang mendasar pada hal-hal tersebut, Motivasi kerja yang rendah pada karyawan sangat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, Sarana prasarana dan Insentif. Seorang karyawan tidak akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri. Masalah motivasi kerja pada karyawan seharusnya dijadikan acuan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan akan tercapai apabila seluruh karyawannya bersemangat dan memiliki motivasi untuk selalu maju dalam pekerjaannya.

Sehingga dari uraian-uraian diatas tersebut diambil sebuah judul penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. MATAHARI PUTRA PRIMA, Tbk Cabang Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel Lingkungan Kerja, Sarana prasarana dan Insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Matahari Putra Prima,Tbk cabang Surabaya?
2. Apakah variabel Lingkungan Kerja, Sarana prasarana dan Insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Matahari Putra Prima,Tbk cabang Surabaya?
3. Diantara variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif variabel manakah yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana prasarana dan Insentif secara simultan secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Matahari Putra Prima,Tbk cabang Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana prasarana dan Insentif secara parsial dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Matahari Putra Prima,Tbk cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui diantara variabel Lingkungan Kerja, Sarana prasarana dan Insentif manakah yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Matahari Putra Prima,Tbk cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik bagi penulis, bagi Universitas maupun bagi Organisasi. Adapun manfaat penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pengembangan khasanah ilmu, kemampuan dan kreatifitas berpikir secara ilmiah serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori yang diterima dibangku kuliah dengan penerapan sebenarnya di organisasi.

2. Bagi Universitas

Agar dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan dasar pengembangan dalam berbagai penelitian terutama yang berkaitan dengan masalah Lingkungan Kerja, Saran prasarana dan Insentif terhadap Motivasi Kerja. Serta dapat dipergunakan sebagai tambahan kepustakaan yang memberi manfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Manajemen pada khususnya dan Universitas Bhayangkara pada umumnya.

3. Bagi Perusahaan

a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

b) Memberikan informasi dan saran mengenai masalah-masalah yang dihadapi sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Sarana prasarana dan Insentif untuk Motivasi Kerja Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, maka dalam sistematika penulisan penelitian ini akan digambarkan secara garis besar penelitian ini. Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini.

Dari penelitian ini dapat disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan bagian pertama dimana dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian analisis dan pengujian hipotesis, pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Didalam bab ini akan dikemukakan simpulan dan saran yang akan diperoleh dari keseluruhan pembahasan yang akan dilakukan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini akan diuraikan beberapa penelitian terdahulu dari beberapa sumber antara lain :

1. Sri Indra Rini (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Indra Rini (2014) Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta”. Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas telah terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perpustakaan di UNY. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan atau korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan perpustakaan di UNY sebesar $R = 0,460$ dengan $\beta (0,594) > 0$. Nilai 72 korelasi 0,460 bersifat positif, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat, dan koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,594 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai motivasi kerja juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,594. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan mempunyai kontribusi sebesar 21,1% terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan 78,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil penelitian tersebut membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh

antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di perpustakaan UNY.

2. Graffito Riyan Grahayudha (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Graffito Riyan Grahayudha (2014) Universitas Brawijaya Malang yang berjudul: “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang”. Berdasarkan hasil penelitian insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ mampu memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja 0,551 atau sebesar 55,1%. Sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t diperoleh insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,405. Insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,253. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. AXA, dan dari sini dapat diketahui bahwa insentif material merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.

3. Panggaribuan (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Panggaribuan (2013) Universitas Negeri Medan yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Indosat,Tbk. Divisi Regional Wilayah Barat Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,654. Untuk regresi berganda menggunakan *Adjusted R Square* yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0,428 yang berarti 42,8% variasi variabel terikat (Motivasi Kerja) mampu dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* dan 57,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji Fhitung sebesar 9,988 dan Ftabel sebesar 4,08 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,988 > 4,08$) pada $\alpha = 5\%$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Indosat, Tbk. Divisi Regional Wilayah Barat Medan. Pada uji t, variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian
Sekarang

Pembanding	Sri Indra Rini (2014)	Graffito Riyan Grahayudha (2014)	Panggaribuan (2013)	Elsa Putri Widyasari (2019)
Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Indosat, Tbk. Divisi Regional Barat Medan	Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana, Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya
Persamaan	- Lingkungan Kerja (X) - Motivasi Kerja (Y)	- Insentif (X) - Motivasi Kerja (Y)	- Motivasi Kerja (Y)	- Lingkungan Kerja (X1) - Sarana Prasarana (X2) - Insentif (X3) - Motivasi (Y)
Perbedaan			- Gaya Kepemimpinan (X)	- - - -
Lokasi	Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta	PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang	PT. Indosat, Tbk. Divisi Regional Barat Medan	PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya

Sumber: Peneliti (2019)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu diungkapkan tentang pengertian manajemen itu sendiri. Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (Bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sumber Daya

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni:

1. Sumber Daya Manusia (*Human Resources*), dan
2. Sumber daya Non-manusia (*Non-Human resources*), seperti modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material), dan lain-lain.

Jadi secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan karena merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa tulisan dan literature-literatur tentang studi manajemen. Beberapa pendapat tersebut antara lain:

- a. Menurut Hasibuan (2013:9), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan masyarakat”.

b. Menurut Edy Sutrisno (2012:2), “Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi”.

Menurut Panggabean (2014:15), “Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan pengorganisasian pimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk member kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seselektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2013:5), fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencana tenaga kerja secara efektif dan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan cara menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*human resources organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dalam menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi, wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*human resources directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien. Dalam membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (human resources controlling) adalah kegiatan yang mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan dan penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Faktor sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis, sebab berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sebagian besar ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari penyatuan yang efisien terhadap kumpulan orang-orang yang menjadi anggota organisasi tersebut. Penyatuan tersebut dapat dilakukan oleh salah satu bagian organisasi itu sendiri, yaitu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan apabila lingkungan kerja tersebut menunjang maka

kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja membelenggu para tenaga kerja untuk ikut berperan maka dampak terhadap kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Sunyoto (2012:43), mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain”.

Menurut Sedarmayanti (2012:21), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:159) lingkungan kerja diukur melalui:

a. Suasana Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

b. Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Tersediannya Fasilitas Bekerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

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

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

b. Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.2.4 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2012:28):

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaag kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar

adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum

getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit seperti penyakit mata, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

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

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu uapaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.2.3 Sarana Prasarana

2.2.3.1 Definisi Sarana Prasarana

Pekerjaan kantor yang padat membutuhkan dukungan sarana yang memadai. Sarana kantor sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan atau aktivitas kerja yang mempunyai fungsi dan peran dalam mencapai tujuan. Istilah sarana kantor mengandung makna sebagai sesuatu yang dapat digunakan atau dimnafaatkan secara langsung untuk mencapai tujuan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:1227) pengertian “Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai tujuan atau maksudnya”.

Sarana kantor sangat berperan penting dalam proses pelaksanaan kegiatan kantor. Sarana kantor sebagai alat atau benda bergerak yang secara langsung digunakan dalam proses penyelesaian tugas dan pekerjaan

kantor. Hal tersebut juga disampaikan oleh Endang, Mulyani dan Suyyety (2012:43) yang menyatakan “Sarana kantor itu lebih ditujukan untuk benda-benda bergerak seperti komputer dan mesin-mesin”.

Pekerjaan kantor yang padat juga membutuhkan dukungan prasarana yang memadai. Prasarana kantor sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan atau aktivitas kerja yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja. Secara umum prasarana kantor bermakna sebagai segala sesuatu yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses (usaha atau pembangunan).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:1099) “Prasarana adalah segala yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses”. Definisi tersebut, dapat diartikan prasarana kantor merupakan fasilitas tempat (barang tidak bergerak) yang digunakan untuk menunjang sarana kantor dalam mencapai tujuan usaha atau organisasi. Hal ini juga didukung oleh pendapat Endang, Mulyani dan Suyyety (2012:44) yang menyatakan “Prasarana kantor itu lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang dan tanah”.

2.2.3.2 Indikator Sarana Prasarana

Indikator Sarana Prasarana Menurut Suyyety (2012:48) meliputi :

- a. Kondisi Bangunan
- b. Ketersediaan Sarana Prasarana
- c. Kondisi Sarana Prasarana
- d. Faktor Keamanan Peralatan Kerja
- e. Penggunaan Peralatan Kerja

2.2.3.3 Jenis-jenis Sarana Prasarana

a. Peralatan atau Perlengkapan Kantor

Peralatan atau perlengkapan kantor adalah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik. Peralatan atau perlengkapan kantor dibedakan menjadi dua, yaitu:

Peralatan atau perlengkapan kantor dilihat dari bentuknya:

1. Peralatan atau Perlengkapan Kantor Berbentuk Lembaran

Peralatan atau perlengkapan kantor yang berbentuk lembaran atau helaian yaitu kertas HVS, kertas folio bergaris, kertas karbon, kertas stensil, formulir, kertas berkop, plastic transparan, kertas karton, kertas buffalo, amplop dan map.

2. Peralatan atau Perlengkapan Kantor Berbentuk Non Lembaran

Peralatan atau perlengkapan kantor yang berbentuk non lembaran (bukan berupa kertas lembaran), yaitu pulpen, pensil, spidol, penghapus, penggaris, rautan, gunting, pemotong kertas (*cutter*), pembuka surat (*letter opener*), pelubang kertas.

3. Peralatan atau Perlengkapan Kantor berbentuk Buku

Peralatan atau Perlengkapan kantor yang berbentuk buku, antara lain:

Buku catatan (*black note*), yaitu buku untuk menulid catatan harian sekretaris.

b. Mesin-mesin kantor (*office machine*)

Mesin-mesin kantor (*office machine*) adalah alat yang digunakan untuk menghimpun, mencatat, mengolah bahan-bahan keterangan dalam pekerjaan kantor yang bekerja secara mekanik, elektrik, dan magnetic. Contoh : computer, laptop, LCD, mesin fotocopy, dll.

c. Mesin komunikasi kantor

Mesin komunikasi kantor adalah sarana kantor yang digunakan untuk melakukan komunikasi, baik di lingkungan organisasi sendiri maupun ke luar organisasi. Contoh : telepon, intercom, facsimile dan telepon wireless.

d. Perabot kantor (*office furniture*)

Perabot kantor adalah benda-benda kantor yang terbuat dari kayu atau besi untuk membantu pelaksanaan tugas pekerjaan kantor. Contoh : meja, kursi, sofa (meja dan kursi untuk tamu), rak buku, lemari, papan tulis, dll.

e. Interior kantor (*office arrangement*)

Interior kantor adalah benda-benda kantor yang digunakan untuk menambah suasana jadi menyenangkan sehingga member semangat dan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan. Contoh : gambar presiden dan wakil presiden, gambar lambing negara, bendera, struktur organisasi, lukisan, vas bunga, tanaman hidup maupun buatan, jam dinding, dll.

f. Tata ruang kantor (*office lay out*)

Tata ruang kantor adalah pengaturan ruangan kantor serta penyusunan alat-alat dan perabotan kantor sesuai dengan luas lanati dan ruangan kantor yang tersedia sehingga memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada karyawan dan pekerjaan.

2.2.3.4 Proses Pengelolaan Sarana Prasarana Kantor

Kebutuhan sarana dan prasarana di kantor sangat banyak. Pengelolaan saran dan prasarana kantor mempunyai peranan yang sangat penting bagi terlaksananya aktivitas kerja karyawan. Pengelolaan saran dan prasarana kantor yang baik, efisien dan efektif mutlak diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu kantor dalam melakukan pekerjaan kantor membutuhkan dukungan sarana prasarana kantor yang memadai, agar tujuan pelaksanaan pekerjaan kantor dapat tercapai dengan optimal. Kantor yang baik tentunya memiliki sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan kerja yang optimal. Menurut Sumarto (2013:3) yang menyatakan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana kantor meliputi:

1. Perencanaan
2. Pengoragnisian
3. Pengawasan
4. Pengadaan
5. Pencatatan/Inventaris
6. Penyimpanan atau Penggudangan
7. Pendistribusian
8. Pemeliharaan
9. Penghapusan

2.2.3.5 Tujuan dan Manfaat Pemeliharaan Sarana Prasarana Kantor

Kegiatan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor dilakukan untuk menjamin sarana dan prasarana yang ada dalam kondisi baik dan siap digunakan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Kegiatan pemeliharaan memiliki beberapa tujuan dan manfaat.

Menurut Purwanto (2013:233), pemeliharaan sarana dan prasarana memiliki beberapa tujuan yang mencakup, antara lain :

1. Menjamin sarana prasarana selalu dalam kondisi yang prima, siap digunakan untuk mendukung proses bisnis dan berfungsi dengan baik.
2. Memperpanjang umur pemakaian sarana dan prasarana yang digunakan dalam proses bisnis.
3. Menjamin keamanan dan kenyamanan bagi para pemakai.
4. Mengetahui kerusakan secara dini sehingga tindakan perbaikan dapat direncanakan dengan baik.
5. Menghindari terjadinya kerusakan secara mendadak peralatan-peralatan yang kritikal.
6. Menghindari terjadinya kerusakan fatal yang mengakibatkan waktu perbaikan yang lama dan biaya perbaikan yang besar.
7. Meningkatkan budaya perusahaan untuk mengembangkan sistem manajemen perawatan dengan baik sehingga mempunyai dampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja.
8. Meningkatkan motivasi kerja.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan dan manfaat pemeliharaan sarana dan prasarana kantor yaitu untuk menjamin, menjaga dan mengoptimalkan alat/barang kantor baik secara fungsional maupun batas umur pemakaian sehingga mampu mendukung kelangsungan kegiatan di suatu perusahaan.

2.2.4 Insentif

2.2.4.1 Definisi Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Hasibuan (2013:117), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:89), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”.

2.2.4.2 Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan atau instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut ahli Manajemen Sumber Daya Manusia Siagian (2013:268), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. Piece Work
Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. Bonus
Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi
Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. Insentif bagi eksekutif
Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan, bermotor atau biaya pendidikan anak.
5. Rencana insentif kelompok
Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis-jenis insentif adalah :

- a. Insentif material, dapat diberikan dalam bentuk :
 1. Bonus
 2. Komisi
 3. Pembagian Laba
 4. Kompensasi yang ditangguhkan

5. Bantuan hari tua
- b. Insentif non material, dapat diberikan dalam bentuk :
1. Jaminan sosial
 2. Pemberian piagam penghargaan
 3. Pemberian promosi
 4. Pemberian pujian lisan atau tulisan

2.2.4.3 Indikator Pemberian Insentif

Beberapa indikator insentif menurut Siagian (2013:269) antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja

Besarnya kecil insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berdasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Kebutuhan

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.

5. Keadilan dan kelayakan

Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

6. Evaluasi Jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

2.2.4.4 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan:
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi Karyawan

- a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokoknya.
- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong berprestasi mereka untuk lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif.

Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat.

Jadi pemberian insentif merupakan saran motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

2.2.5 Motivasi Kerja

2.2.5.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Sehubungan dengan itu, lingkungan kerja sebaiknya dibuat sedemikian rupa agar dapat menimbulkan motivasi bagi para karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:143) mengemukakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Rivai (2014:607), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan”.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa motivasi merupakan proses yang diawali dari adanya kebutuhan pada diri seseorang dirangsang oleh sesuatu yang ada diluar diri individu dan selanjutnya menuju sasaran atau tujuan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu atau dapat memotivasi para karyawan dapat mencurahkan kemampuan, kecakapan dan keahliannya pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2.2.5.2 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:53) mengemukakan prinsip-prinsip dalam Memotivasi Kerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala suatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah termotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip pemberian perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan akan memotivasi karyawan bekerja sesuai yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.5.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum jenis motivasi diklasifikasikan ke dalam 2 (dua) jenis yang satu sama lain member warna terhadap aktifitas manusia. Motivasi yang dimaksudkan disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional.

Menurut Hasibuan (2013:150) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu:

- a. Motivasi positif yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi satandar.
- b. Motivasi negatif yaitu memotivasi bawahan dengan standar mereka yang mendapat hukuman.
Dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi positif akan memicu semangat kerja karyawan dalam jangka waktu panjang dan motivasi negatif hanya memicu semangat kerja dalam jangka waktu yang pendek tetapi untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat buruk.

2.2.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Teori ini sering disebut dengan hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk

menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja.

Pada umumnya terdapat hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2013:101) yang dilihat pada:

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiologis Need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, akan muncul kebutuhan social, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization Need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2.2.5.5 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut ke arah tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2013:146) adapun tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan yang perusahaan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan buku-buku.
10. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

2.2.5.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi suatu karyawan sebagai berikut:

1. Prestasi atau *Achivement*, yaitu keadaan dimana seseorang berkeinginan menunjukkan kemampuannya.
2. Pengakuan atau *Renognition*, yaitu sama dengan prestasi tetapi lebih bersifat perwujudan secara fisik atau tanda jasa
3. Pekerjaan itu sendiri atau *The Work In Self*, yaitu apa yang dikerjakan seseorang mempengaruhi cara kerja, dimana seorang lebih betah bekerja pada bidang yang disenanginya atau ahli bidangnya.
4. Tanggung jawab atau *Responsibility*, yaitu seberapa besar tanggung jawab yang diberikan menunjukkan seberapa besar kepercayaan pada seseorang.
5. Kemajuan atau *Advance*, yaitu bagaimana peningkatan hasil kerja seseorang dibandingkan sebelumnya, apakah lebih tinggi apa lebih rendah.
6. Pengembangan potensi individu atau *The Possibility Of Growth*, yaitu bagaimana upaya seseorang untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya dengan membaca buku atau literature lainnya.

2.2.5.7 Metode Motivasi Kerja

Metode-metode motivasi yang dikemukakan oleh para ahli menunjukkan agar seorang pimpinan haruslah benar-benar memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti kebutuhan-kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi di lingkungan kerja. Jika seorang pimpinan telah benar-benar memahami hal tersebut, maka haruslah pimpinan itu siap memberikan motivasi yang sesuai dengan tuntutan keadaan dan orang-orang yang ada di dalamnya.

Menurut Hasibuan (2013:149) ada 2 (dua) metode motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

2. Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan peneliti dapat menyimpulkan bahwa teknik atau metode motivasi yang dikemukakan oleh para ahli dapat digunakan oleh para pimpinan di dalam memotivasi para karyawannya. Keberhasilan suatu metode motivasi yang digunakan akan tergantung pada kemampuan pimpinan sebagai motivator dalam menyesuaikan metode motivasi yang digunakan dengan aspek emosi dan dengan motif dominan pegawainya.

2.2.6 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja

2.2.6.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013:118), “lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas”. Sunyoto (2012:43) mengemukakan “bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau

menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja”.

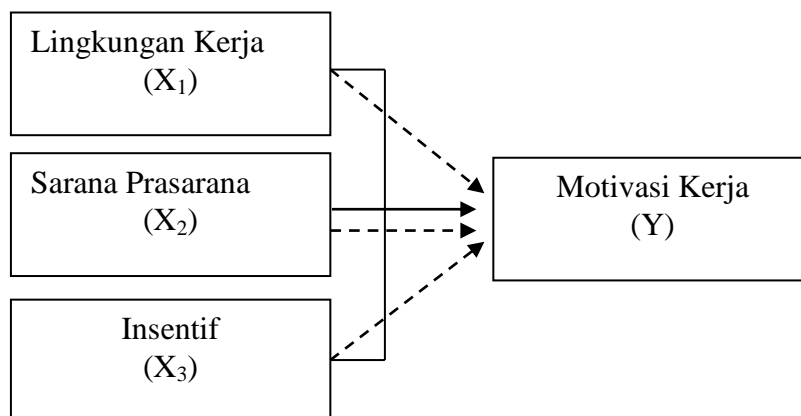
2.2.6.2 Hubungan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Kerja

Penggunaan atau ketersediaan sarana prasarana yang baik tentu akan memberika motivasi lebih terhadap karyawan. Sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik dan pekerjaan yang dihasilkan berbanding lurus dengan sarana prasarana yang mereka gunakan. Menurut Sri Endang (2013:43) “yang menyatakan peralatan kantor adalah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor, sehingga karyawan termotivasi untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik”.

2.2.6.3 Hubungan Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Pemberian insentif sesuai dengan prestasi kerja yang telah dikorbankan, maka mengakibatkan setiap karyawan bekerja dengan baik dengan kata lain ada motivasi untuk bekerja lebih giat maka akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Ghani (2013:63) “insentif adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila melampaui batas ketentuan yang ditetapkan perusahaan”.

2.2.7 Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

X_1 : Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja

X_2 : Sarana Prasarana dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja

X_3 : Insentif dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja

Y : Motivasi Kerja setelah dipengaruhi Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif

—————> : Hubungan Simultan (Berhubungan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat).

- - - - -> : Hubungan Parsial (Berhubungan secara individu antara variabel bebas dengan variabel terikat).

2.2.8 Hipotesis Penelitian

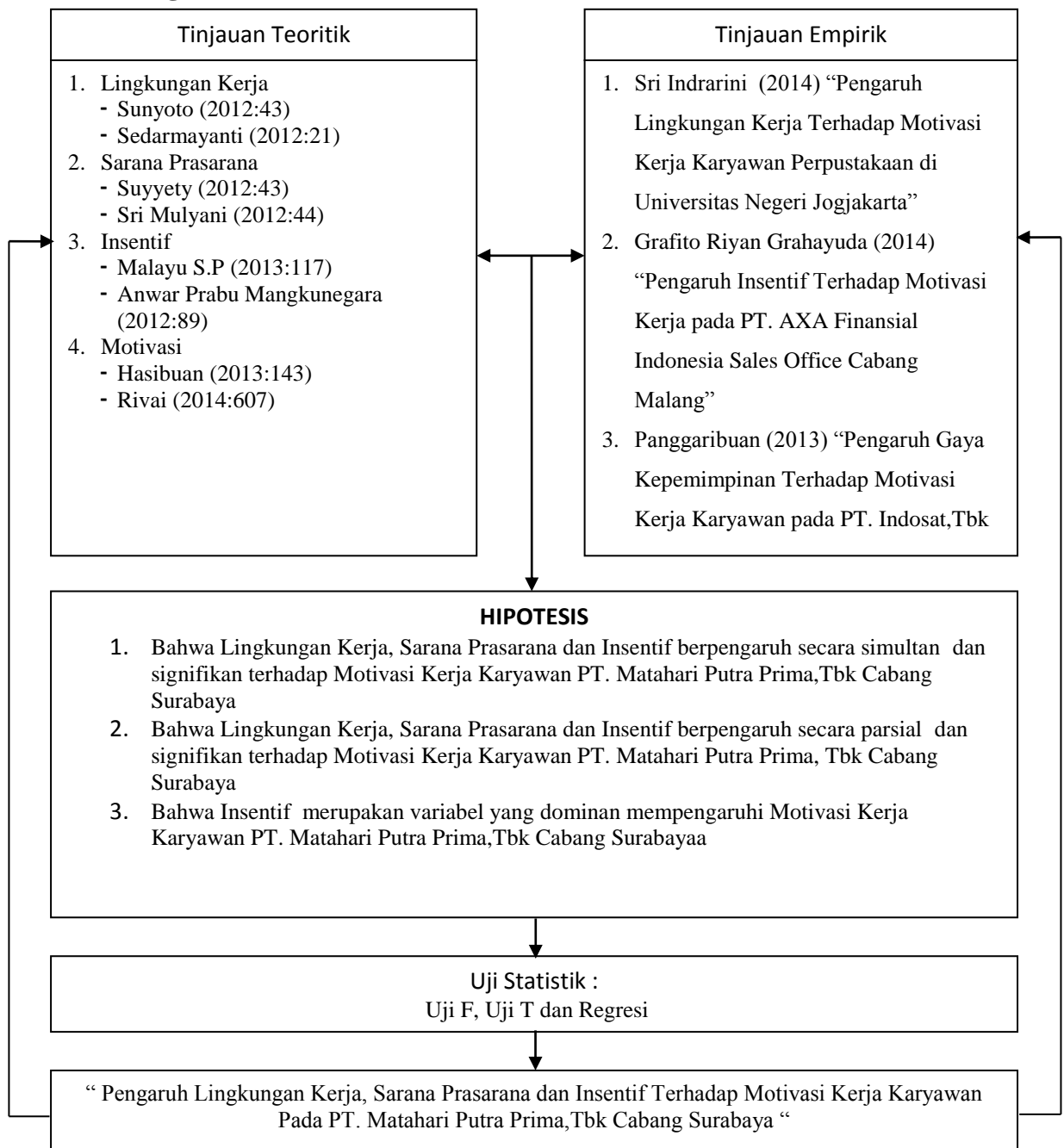
Hipotesis adalah dugaan sementara dari penelitian yang kebenarannya perlu diuji terlebih dahulu. Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Bahwa pengaruh secara simultan dan signifikan variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif terhadap Motivasi Kerja di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya ?
2. Bahwa pengaruh secara parsial dan signifikan variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif terhadap Motivasi Kerja di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya ?
3. Bahwa variabel Insentif berpengaruh dominan dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya ?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir



Sumber : Penelitian (2019)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berpikir

Keterangan Kerangka Proses Berfikir

Kerangka proses berfikir merupakan inti dari teori yang dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis, berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan serta tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berfikir yang diperoleh dari studi hasil teoritis dan empiris, studi teoritis diperoleh dengan cara mempelajari dari hasil-hasil penelitian terdahulu dengan cara mempelajari dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian dalam permasalahan studi.

Studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empiris diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, antara studi empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah dan selanjutnya dapat disusun menjadi hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam studi.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menentukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan studi empiris dapat memberikan kontribusi yang lebih luas pada ilmu pengetahuan dan teori manapun.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sesuai dengan tujuan yang diharapkan penelitian ini merupakan usaha untuk menemukan dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan suatu metode-metode ilmiah. Adapun variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ada dua pengertian yaitu definisi variabel dan operasional variabel, sehingga keduanya digabungkan menjadi definisi operasional variabel, mendefinisikan operasional variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur. Untuk lebih paham atas variabel penelitian ini maka indicator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1.1 Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel tergantung, sementara variabel bebas berada pada posisi yang lepas dari pengaruh variabel tergantung (Bungin, 2013:72), Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1)

Sunyoto (2012:43), mengemukakan bahwa “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Nitisemito (2014:159) lingkungan kerja diukur melalui:

a. Suasana Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

b. Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Tersediannya Fasilitas Bekerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2. Sarana Prasarana (X2)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:1227) pengertian “Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai tujuan atau maksudnya. Hal tersebut juga disampaikan oleh Suyyety (2012:43) yang menyatakan “Sarana kantor itu lebih ditujukana untuk benda-benda bergerak seperti computer dan mesin-mesin”. Sedangkan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:1099) “Prasarana adalah segala yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

Hal ini juga didukung oleh Endang, (2012:44) yang menyatakan “Prasarana kantor itu lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang dan tanah.

Indikator Sarana Prasarana Menurut Suyyety (2012:48) meliputi :

- a. Kondisi Bangunan
- b. Ketersediaan Sarana Prasarana
- c. Kondisi Sarana Prasarana

3. Insentif (X3)

Menurut Hasibuan (2013:117), mengemukakan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Indikator insentif menurut Siagian (2013:269) antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja

Besarnya kecil insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2. Masa kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berdasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Keadilan dan kelayakan

Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

3.2.1.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Bungin, 2013:72), Variabel yang akan dibahas pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y). Menurut Hasibuan (2013:143) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan teritegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Indikator Motivasi Kerja menurut Abraham Maslow yang dikutip Hasibuan (2013) yang meliputi antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiologis Need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebuthan akan rasa aman. Kebutuhan akan

rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminankan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, akan muncul kebuthan social, yaitu kebuthan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Need*)

Kebutuhan ini meliputi kebuthan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization Need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebuthan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

3.2.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2012:92), skala pengukur merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila

digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data *kuantitatif*. Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrument maka akan digunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2012:93) jawaban item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Kurang Setuju (KS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrument sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode. Menyusun instrument penelitian dapat dilakukan jika peneliti telah memahami benar penelitiannya. Pemahaman terhadap variabel atau hubungan antar variabel merupakan modal penting bagi peneliti agar dapat menjabarkan menjadi sub variabel, indikator, deskripsi, dan butir-butir instrument.

Sugiyono (2012:102), “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun fenomena social yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Atau juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati”.

Sedangkan menurut Siregar (2013:46). “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Dengan kegiatan penelitian ini dalam desain kuisisioner terdapat nilai-nilai serta item-item yang digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data lapangan. Desain kuisisioner dibangun untuk memudahkan peneliti untuk menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan digunakan sebagai kuisisioner. Instrument yang baik harus memenuhi dua kriteria valid dan reliable. Berikut ini kuisisioner yang akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam tabel 3.1 :

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	INSTRUMEN PERTANYAAN
Lingkungan Kerja (X1)	a. Suasana Kerja	a. Suasana di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya nyaman dan menyenangkan?
	b. Hubungan dengan Rekan Kerja	b. Terdapat hubungan yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya ?
	c. Tersedianya Fasilitas	c. Fasilitas yang diberikan oleh PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sudah memadai dan baik?
Sarana Prasarana (X2)	a. Kondisi Bangunan	a. Kondisi bangunan di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sudah sangat baik ?
	b. Ketersediaan Sarana Prasarana	b. ketersediaan sarana prasarana di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sudah sangat memadai ?
	c. Kondisi Sarana Prasarana	c. kondisi sarana prasarana di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sangat layak digunakan ?
Insentif (X3)	a. Kinerja	a. Karyawan menerima insentif sesuai dengan pencapaian kinerja yang diperoleh di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya?
	b. Masa Kerja	b. Karyawan menerima insentif sesuai dengan masa kerja karyawan di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya ?
	c. Senioritas	c. Karyawan yang lebih tua akan mendapatkan insentif yang lebih dibandingkan dengan yang lebih muda di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya?
	d. Keadilan dan Kelayakan	d. Karyawan mendapatkan insentif sesuai aturan yang ditetapkan oleh PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya?
Motivasi Kerja (Y)	a. Kebutuhan Fisiologi	a. Saya merasa telah terpenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan pangan setiap hari selama bekerja di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya?
	b. Kebutuhan Rasa Aman	b. Saya merasa tenang dalam bekerja pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya karena tersedianya jaminan kesehatan, asuransi jiwa dan dapat menjamin kehidupan di hari tua saya?
	c. Kebutuhan Sosial	c. Saya menikmati kerjasama dengan karyawan di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya karena dapat menerima saya sebagai partner kerja yang baik?
	d. Kebutuhan Penghargaan	d. Saya merasa diakui oleh atasan dengan adanya pemberian penghargaan atas prestasi yang di raih oleh karyawan sebagai tanda pengabdian selama saya bekerja di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya?
	e. Kebutuhan Aktualisasi Diri	e. Saya merasa senang bila ada pelatihan kerja di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya guna mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih maju?

Sumber : Peneliti (2019)

3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya yaitu 150 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representif (mewakili). Sampel ini yang akan diselidiki dan dari sampel itu kita dapat mengambil kesimpulan untuk seluruh populasi.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Sampling Purposive*. Menurut Sugiyono (2015:156) *Teknik Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan teknik tersebut untuk memastikan bahwa orang yang dijadikan responden benar-benar mewakili populasi yang telah ditentukan dikarenakan didalam populasi setiap anggota tidak memiliki peluang atau kesempatan yang sama.

Metode penentuan banyaknya sampel yang diperlukan melalui kuisione,r maka dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sample

N = Ukuran populasi

e = *Margin of error* yaitu persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolelir, missal 2%, 5%, atau 10%.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogen yaitu PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya bersifat homogen.sehingga pada perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, digunakan batas kesalahan 10% mampu merefleksikan keseluruhan populasi yang ada.

Dari rumus di atas, maka akan diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebesar :

$$n = \frac{150}{1 + 150 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel sebesar 60 responden dari 150 jumlah karyawan PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampel yang akan digunakan dalam teknik sampling ini adalah secara *probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2013:82), “probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Sedangkan metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogeny (Sugiyono,2013:82).

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (instrumen penelitian) yang ditujukan kepada responden untuk diisi sesuai pertanyaan atau pernyataan, sesudah itu baru dipaparkan prosedur-prosedur pengembangan instrumen. Data yang digunakan adalah data interval yaitu data yang dinyatakan dalam angka-angka dari skala yang terkecil sampai dengan yang terbesar dan mempunyai jarak yang sama antara angka yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan sumber data yang diperlukan merupakan data primer, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi dari obyek penelitian ini yang dijadikan peneliti untuk memperoleh data penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden adalah di PT.Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya yang beralamat di Jl. Dumar Industri No.38D Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang retail. Unit bisnis perusahaan ini yakni Supermarket, Matahari Supermarket, Hypermart Distribution Centre.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Desember 2018 sampai dengan data diperlukan sudah lengkap dan obyek yang diteliti adalah karyawan PT.Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya.

3.5 Prosedur Pengambilan/Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis di dalam penelitian. Data dapat digolongkan menurut jenis dan bentuknya.

3.5.1 Jenis Data

Teknik Pengumpulan data disini menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data yang melalui *field research* ini berasal dari data primer dan ata sekunder dengan penjelasan berikut :

a. Data Primer

Menurut Azwan (2013:91) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat

pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.

b. Data Sekunder

Menurut Azwan (2013:19) data sekunder adalah data yang diperoleh lewar pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.

Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data penelitian ini berasal dari responden yaitu karyawan PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya. Baik berupa data primer maupun sekunder.

3.5.3 Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan penelitian dengan menggunakan pancaindra (Bungin, 2013:144).

b. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh para responden. Setelah diisi, kuesioner dikirim kembalikan ke peneliti (Bungin, 2013:133)

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah, biografi, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, agenda, peraturan, kebijaksanaan dan sebagainya. Dokumen yang berbentuk gambar foto, sketsa, gambar hidup dan sebagainya. Dokumen berbentuk karya misalnya berupa gambar, patung, karya seni, film dan sebagainya (Sugiyono, 2013:240).

3.6 Pengujian Data

Berdasarkan perolehan data, penelitian ini menggunakan data primer yaitu data berupa kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Menurut Sudjana (2013:989) untuk mengetahui ketepatan data diperlukan teknik uji validitas.

- a. Validitas Eksternal : Instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrument tersebut sesuai dengan data atau informasi yang lain mengenai variabel penelitian yang dimaksud.
- b. Variabel Internal : Instrumen yang dicapai apabila terdapat kesesuaian yang di antara bagian-bagian instrumen dengan instrument keseluruhan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas kuesioner adalah konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika *alpha cronbach* > 0,06.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang membandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistic linier berganda. Uji linier berganda yaitu persamaan regresi yang melibatkan antara dua variabel atau lebih. Ghozali (2013:96) digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen terhadap variabel independen. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja, sarana prasarana dan insentif terhadap motivasi kerja. Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : variabel terikat motivasi kerja

- a : konstanta
- b_1 : koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja
- b_2 : koefisien regresi variabel bebas sarana prasarana
- b_3 : koefisien regresi variabel bebas insentif
- X_1 : variabel bebas lingkungan kerja
- X_2 : variabel bebas sarana prasarana
- X_3 : variabel bebas insentif

1. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Ghozali (2013:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel lingkungan kerja, sarana prasarana dan insentif dapat menjelaskan variasi naik turunnya motivasi kerja.

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji F menurut Ghozali (2013:98) menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji F adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, analisis statistik dinyatakan sebagai berikut :

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, sarana prasarana dan insentif terhadap motivasi kerja)

$H_a = 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, sarana prasarana dan insentif terhadap motivasi kerja)

b. Menentukan *Level of Significance*

Menggunakan tingkat signifikan 5% dengan derajat bebas (df) = (n-k-1), dengan n = Jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen.

c. Menentukan Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian uji F dalam penelitian ini adalah :

1. Jika signifikan $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika signifikan $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t menurut Ghozali (2013:98) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian uji t adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, dinatakan sebagai berikut :

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, sarana prasarana dan insentif terhadap motivasi kerja)

$H_a = 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, sarana prasarana dan insentif terhadap motivasi kerja)

b. Menentukan *Level of Significance*

Menggunakan tingkat signifikan 5%

c. Menentukan Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian uji F dalam penelitian ini adalah :

1. Jika signifikan $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika signifikan $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.2.3 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan pengaruhnya diantara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), sarana prasarana (X2), dan insentif (X3) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y), maka dapat di lihat dari ranking koefisien regresi yang di standarkan (β)

Standardized Of Coefficients Beta dari masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki koefisien β terbesar adalah variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terkait (Yamin,dkk.2012:37).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Didirikan pada tahun 1986, PT Matahari Putra Prima, Tbk (MPPA) telah berhasil mengoperasikan sejumlah anak perusahaan yang terkait dalam berbagai bidang industri. Divestasi sejumlah asset non-inti pada akhir tahun 2012, mempersiapkan MPPA untuk menjadi peritel multi-format.

Pada tahun 2013, MPPA berhasil melakukan ekspansi gerai baru secara agresif dengan pembukaan 39 gerai baru untuk seluruh format. MPPA juga terdaftar sebagai Global Small Cap Outperformer oleh Morgan Stanley, yang merupakan pengakuan pasar internasional atas strategi bisnis dan keberhasilan Perseroan.

Ditahun 2014, MPPA melanjutkan ekspansi dengan membuka 45 gerai baru untuk semua format. Fokus utamanya adalah peluncuran generasi baru Hypermart G7 sebagai pencapaian penting untuk konsep Hypermart modern di Indonesia serta berkontribusi kinerja gerai yang lebih baik. Di tahun 2015, MPPA memperluas jaringannya dengan pembukaan 33 gerai baru Hypermart, Smartclub, Foodmart, Foodmart Primo, Boston Health and Beauty, dan FMX. Perseroan berhasil membuka 7 gerai Hypermart (4 format G7 dan 3 format regular) dan merenovasi 8 gerai Hypermart. Foodmart juga berhasil ditingkatkan menjadi Foodmart Primo untuk memberikan pelayanannya pada konsumen kelas atas.

MPPA melalui format Hypermart, SmartClub, Foodmart, Foodmart Primo, Boston Health & Beauty, dan FMX telah melakukan ekspansi diseluruh Indonesia. Gerai Perseroan telah tersebar luas di nusantara dari Binjai, Indonesia Barat sampai ke Jayapura, Indonesia Timur. Dalam menghadapi kondisi makro ekonomi yang sulit, MPPA merealisasikan dua pilar pertama dari strategi pertumbuhan melalui perluasan jaringan dan pembukaan format baru. Sebanyak 33 lokasi baru dibuka pada tahun 2015, termasuk 7 hipermarket, 2 supermarket, 9 gerai kesehatan dan kecantikan dan 14 gerai convenience store. MPPA juga pertama kali secara resmi memasuki bisnis grosir dengan pembukaan SmartClub pada bulan Desember dan memusatkan bisnis perdagangannya. MPPA mengoperasikan 293 gerai di seluruh Indonesia pada akhir tahun 2015.

Perseroan melihat bahwa bisnis e-commerce sebagai peluang yang signifikan untuk memperluas jangkauan bisnis Perseroan ke seluruh nusantara selaku perusahaan ritel. Pendekatan MPPA ini akan menangkap potensi gaya hidup digital modern. Dengan banyaknya keuntungan dan manfaat yang ada, Perseroan melihat tren yang baik dari belanja online yang dilakukan oleh konsumen dan melengkapi belanja konvensional. Oleh karena itu, Perseroan berinvestasi dalam tahap awal kerjasama dan kepemilikan saham PT Global E-Commerce Indonesia (GEI), operator portal online e-commerce MatahariMall.com, yang memungkinkan MPPA berpartisipasi dalam potensi pertumbuhan pesat yang ditawarkan oleh segmen ini di seluruh negeri. Perseroan berkeyakinan bahwa investasi kepemilikan saham dalam GEI dan

kemitraan dengan MatahariMall.com bersamaan dengan peluang baru untuk mengembangkan komponen *e-commerce* akan mendorong kenaikan penjualan dan laba yang signifikan di masa depan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi Perusahaan

Untuk menjadikan peretail multi format no. 1 di Indonesia. Multi format yang dimaksud adalah salah satu konsep manajemen perusahaan dalam proses penjualan ritel. Konsep penjualan ritel yang mulai beralih secara *online* saat ini.

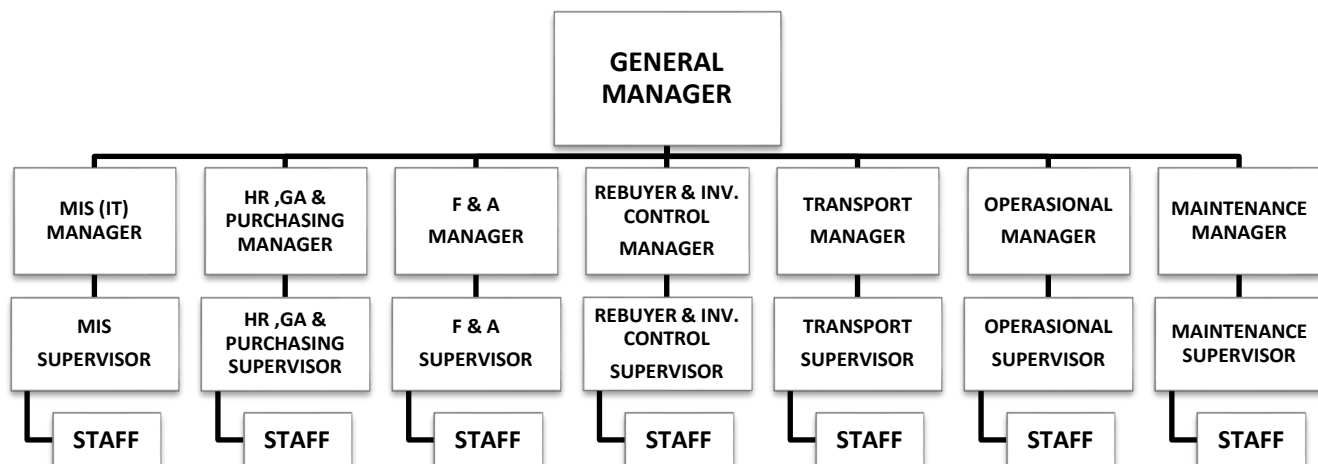
B. Misi Perusahaan

1. Misi yang ingin dicapainya untuk mentransformasikan MPPA menjadi periteil multi format kelas dunia yang menghasilkan pertumbuhan organik penjualan dan laba yang berkelanjutan.
2. Berusaha untuk selalu memenuhi kepuasan pelanggan dengan menyediakan berbagai pilihan produk untuk kebutuhan rumah tangga yang berkualitas serta suasana perbelanjaan yang lebih modern.
3. Menawarkan kemudahan serta pengalaman berbelanja yang lebih menarik dengan pengembangan waralaba secara online yaitu dengan situs shop.hypermart.co.id dimana para konsumen tidak perlu mengunjungi lagi tempat perbelanjaan lagi.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting bagi setiap perusahaan, karena dengan struktur organisasi tersebut menunjukkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab pada setiap bagian yang ada di perusahaan yang akan menunjang kelancaran operasi perusahaan. Dengan adanya pembagian tugas yang baik akan tercipta suatu organisasi yang baik pula.

Dilihat dari struktur organisasi yang ada, PT Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya menggunakan organisasi lini (garis) dimana kekuasaan tertinggi dipegang oleh seorang pimpinan dan pembagian tugas-tugasnya mengalir secara langsung dari atasan kepada bawahan menurut jenjang organisasi (tingkatan manajemen).



Sumber : Data PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya
Gambar 4.1

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada Penelitian ini responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya. Responden yang digunakan objek penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan. Berdasarkan data dari 60 responden yang menjadi karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur dan pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran karakteristik responden sebagai objek penelitian ini. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah dikumpulkan, maka dapat dijabarkan. Hasil persentase karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin karyawan
Pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya Tahun 2019

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	57	95%
Perempuan	3	5%
Total	60	100%

Sumber: Peneliti (2019)

Berdasarkan pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya terbanyak

adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 57 responden atau (95%) sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 responden atau (5%). Karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa umur responden sebagai terlihat pada Tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya Tahun 2019

Umur	Jumlah Responden	Presentase
20-30	15	25%
31-40	31	52%
41-50	14	23%
Total	60	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas atau umur responden karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya terbanyak adalah yang berumur 20-30 Tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 25%, untuk responden yang berumur 31-40 Tahun yaitu sebanyak 31 responden atau 52%. Sedangkan yang paling sedikit adalah untuk responden yang berumur 41-50 Tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 23%.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden sebagai terlihat pada Tabel 4.3 :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir
karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya
Tahun 2019

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	45	75%
SMK	7	12%
S1	8	13%
Total	60	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya adalah SMA sebanyak 45 responden atau 75%, untuk SMK sebanyak 7 responden atau 12%, sedangkan berpendidikan terakhir S1 sebanyak 8 responden atau 13%

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.2.1 Penilaian Masing – Masing Variabel

Pembahasan hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dengan mengkategorikan rata-rata jawaban responden atas masing-masing indikator-indikator pertanyaan yang telah diajukan. Untuk mnentukan nilai kategori atas masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan cara yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:80).

Rumus untuk mencari interval kelas adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Nilai Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Oleh karena itu digunakan sebagai tingkatan penilaian batasan nilai masing-masing kelas kategori yang dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Kategori Mean Masing-Masing Variabel

Interval	Kategori	Nilai
1,00 < 1,80	Sangat Tidak Setuju	1
1,80 < 2,60	Tidak Setuju	2
2,60 < 3,40	Kurang Setuju	3
3,40 < 4,20	Setuju	4
4,20 < 5,00	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2012:80)

4.2.2.2 Definisi Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja dengan indikator suasana Kerja, hubungan dengan rekan sekerja, tersediannya fasilitas bekerja.

Tanggapan karyawan tentang Lingkungan Kerja (X₁) pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F)x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Suasana di PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya nyaman dan menyenangkan?	0	3	32	20	5	207	3,4500
	<i>Presentase (%)</i>	0	5,0	53,3	33,3	8,3		
2	Terdapat hubungan yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya ?	0	8	27	25	0	197	
	<i>Presentase (%)</i>	0	5,0	53,3	33,3	8,3		3,4500
3	Fasilitas yang diberikan oleh PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya sudah memadai dan baik?	0	6	34	20	0	194	
	<i>Presentase (%)</i>	0	5,0	53,3	33,3	8,3		3,4500
	Mean							3,45

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua indikator variabel Lingkungan Kerja (X_1) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah $X_{1.1}$ sebesar 207 atau 3,4500, sedangkan paling rendah adalah $X_{1.3}$ sebesar 194 atau 3,4500.

4.2.2.3 Definisi Variabel Sarana Prasarana (X_2)

Variabel dalam penelitian ini adalah Sarana Prasarana dengan indikator kondisi bangunan, ketersediaan sarana prasarana, kondisi sarana prasarana.

Tanggapan karyawan tentang Sarana Prasarana (X_2) pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Sarana Prasarana (X_2)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F)x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kondisi bangunan di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sudah sangat baik ?	0	5	20	25	10	220	
	<i>Presentase (%)</i>	0	8,3	33,3	41,7	16,7		3,6667
2	ketersediaan sarana prasarana di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sudah sangat memadai ?	0	0	10	30	20	250	
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	16,7	50,0	33,3		4,1667
3	kondisi sarana prasarana di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sangat layak digunakan ?	0	10	10	25	15	225	
	<i>Presentase (%)</i>	0	16,7	16,7	41,7	25,0		3,7500
	Mean							3,8611

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua indikator variabel Sarana Prasarana (X2) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah X2.2 sebesar 4,1667, sedangkan paling rendah adalah X2.1 sebesar 3,6667.

4.2.2.4 Definisi Variabel Insentif (X₃)

Variabel dalam penelitian ini adalah Insentif dengan indikator kinerja karyawan, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan.

Tanggapan karyawan tentang Insentif (X₃) pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Insentif (X₃)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F)x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan menerima insentif sesuai dengan pencapaian kinerja yang diperoleh di PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya?	0	5	14	34	7	223	
	<i>Presentase (%)</i>	0	8,3	23,3	56,7	11,7		3,7167
2	Karyawan menerima insentif sesuai dengan masa kerja karyawan di PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya ?	0	5	13	24	18	235	
	<i>Presentase (%)</i>	0	8,3	21,7	40,0	30,0		3,9167
3	Karyawan yang lebih tua akan mendapatkan insentif yang lebih dibandingkan dengan yang lebih muda di PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya?	0	4	17	27	12	227	
	<i>Presentase (%)</i>	0	6,7	28,3	45,0	20,0		3,7833
4	Karyawan mendapatkan insentif sesuai aturan yang ditetapkan oleh PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya	0	8	22	27	3	205	
	<i>Presentase (%)</i>	0	13,3	36,7	45,0	5,0		3,4167
		Mean						12,2708

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua indikator variabel Sarana Prasarana (X2) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah X2.2 sebesar 4,1667, sedangkan paling rendah adalah X2.1 sebesar 3,6667.

4.2.2.5 Definisi Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F)x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa telah terpenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan pangan setiap hari selama bekerja di PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya	0	2	15	36	7	228	3,8000
	<i>Presentase (%)</i>	0	3,3	25,0	60,0	11,7		
2	Saya merasa tenang dalam bekerja pada PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya karena tersedianya jaminan kesehatan, asuransi jiwa dan dapat menjamin kehidupan di hari tua saya?	0	3	5	30	22	251	4,1833
	<i>Presentase (%)</i>	0	5,0	8,3	50,0	36,7		
3	Karyawan mendapatkan insentif sesuai aturan yang ditetapkan oleh PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya	0	2	13	30	15	238	3,9667
	<i>Presentase (%)</i>	0	3,3	21,7	50,0	25,0		
4	Saya menikmati kerjasama dengan karyawan di PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya karena dapat menerima saya sebagai partner kerja yang baik?	0	8	17	30	5	212	3,5333
	<i>Presentase (%)</i>	0	13,3	28,3	50,0	8,3		
5	Saya merasa senang bila ada pelatihan kerja di PT. Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya guna mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih maju?	0	6	18	31	5	215	3,5833
	<i>Presentase (%)</i>	0	10,0	30,0	51,7	8,3		
		Mean						3,8133

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua indikator variabel Motivasi Kerja (Y) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah Y1.2 sebesar 4,1833, sedangkan paling rendah adalah Y1.4 sebesar 3,5333.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrument (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrument (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor. Apabila instrument tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas instrument variabel-variabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2 :

Tabel 4.9
Pengujian Validitas Instrumen Pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk
Cabang Surabaya Tahun 2019

Item Pernyataan	Hasil Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
	F_{hitung}	r_{tabel}	
Lingkungan Kerja (X_1)			
X1.1	1.000	0,254	VALID
X1.2	1.000	0,254	VALID
X1.3	1.000	0,254	VALID
Sarana Prasarana (X_2)			
X2.1	0,829	0,254	VALID
X2.2	0,723	0,254	VALID
X2.3	0,649	0,254	VALID
Insentif (X_3)			
X3.1	0,760	0,254	VALID
X3.2	0,707	0,254	VALID
X3.3	0,753	0,254	VALID
X3.4	0,862	0,254	VALID
Motivasi Kerja (Y)			
Y1	0,558	0,254	VALID
Y2	0,636	0,254	VALID
Y3	0,711	0,254	VALID
Y4	0,543	0,254	VALID
Y5	0,562	0,254	VALID

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi diatas 0,254. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut reliabel. Pengambilan keputusan berdasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya (Sugiyono:2016). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1,000	RELIABEL
Sarana Prasarana (X2)	0,845	RELIABEL
Insentif (X3)	0,894	RELIABEL
Motivasi Kerja (Y)	0,812	RELIABEL

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan diatas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja(X_1), Sarana Prasarana(X_2) dan Insentif (X_3), serta variabel terikat Motivasi Kerja (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu terhadap variabel terikat (dependen) Motivasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *SPSS 20.0 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.849	39.513		1.059	0.294
Lingkungan Kerja (X1)	.234	.074	.289	3.187	0.002
Sarana Prasarana (X2)	.158	.071	.203	2.215	0.031
Insentif (X3)	.534	.071	.663	7.467	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 41,849 + 0,234 X_1 + 0,158 X_2 + 0,534 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 41,849. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2), dan Insentif (X_3) sama dengan nol, maka Motivasi Kerja (Y) akan konstan sebesar 41,849.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1), sebesar 0,234 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja (Y) dengan asumsi variabel Sarana Prasaran (X_2), dan Insentif (X_3) konstan.

3. Nilai koefisien regresi Sarana Prasarana (X_2) sebesar 0,158 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Sarana Prasarana (X_2) ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja (Y) dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Insentif (X_3) konstan.
4. Nilai koefisien regresi Insentif (X_3) sebesar 0,534 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Insentif (X_3) ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja (Y) dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1), dan Sarana Prasarana (X_2) konstan.

4.3.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2), dan Insentif (X_3) dapat menjelaskan variasi naik turunnya Motivasi Kerja (Y). Menurut Ghozali (2013:97) nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi independen.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.579	38.05679

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
Sumber: Peneliti 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,601 atau 60,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 60,1% variasi naik turunnya Motivasi Kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2), dan Insentif (X_3) sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.3.4 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

1. Pengujian Pengaruh Simultan (Uji F)

Pada hipotesis Uji F (F-test) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y).

Perumusan Hipotesis adalah :

H_0 : Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Ha : Lingkungan Kerja (X1), Sarana Prasarana (X2) dan Insentif (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, H_a ditolak. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, H_a diterima. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df = k - 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$ diperoleh angka 2,77.

Adapun hasil analisis uji F dan F_{hitung} dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1 Regression	121987.460	3	40662.487	28.076	.000 ^b
Residual	81105.874	56	1448.319		
Total	203093.333	59			

- Dependent Variable: Y
 - Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- Sumber: Peneliti (2019)

Hasil Pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai

F_{hitung} sebesar 28,076. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,77 ,

Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Sarana Prasarana (X2) dan Insentif (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

2. Pengujian Pengaruh Parsial (Uji t)

Pada hipotesis Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Sarana Prasarana (X2) dan Insentif (X3) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Perumusan hipotesis adalah :

H_0 : Lingkungan Kerja (X1), Sarana Prasarana (X2) dan Insentif (X3) secara parsial (individu) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

H_a : Lingkungan Kerja (X1), Sarana Prasarana (X2) dan Insentif (X3) secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, H_a ditolak. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, H_a diterima. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$ diperoleh angka 1,67252.

Adapun hasil analisis uji F dan F_{hitung} dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.849	39.513		1.059	.294
1 Lingkungan Kerja (X_1)	.234	.074	.289	3.187	.002
Sarana Prasarana (X_2)	.158	.071	.203	2.215	.031
Insentif (X_3)	.534	.071	.663	7.467	.000

- a. Dependent Variable: Y
Sumber: Peneliti (2019)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Perumusan hipotesis :

Ho : Variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Ha : Variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 3,187 dan nilai signifikan sebesar 0,002 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai t hitung ($3,187 > t$ tabel $1,67252$) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja adalah positif, hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Lingkungan Kerja dapat berdampak pada peningkatan Motivasi Kerja pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

2. Pengaruh Sarana Prasarana (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Perumusan hipotesis :

Ho : Variabel Sarana Prasarana (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Ha : Variabel Sarana Prasarana (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan t hitung sebesar 2,215 dan nilai signifikan sebesar 0,031 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai t hitung ($2,215 > t$ tabel $1,67252$) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,031 yang lebih kecil dari 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel Sarana Prasarana (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Sarana Prasarana adalah positif, hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Sarana Prasarana dapat berdampak pada Motivasi Kerja pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Sarana Prasarana (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

3. Pengaruh Insentif (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Perumusan hipotesis :

Ho : Variabel Insentif (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Ha : Variabel Insentif (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan t hitung sebesar 7,467 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai t hitung ($7,467 > t$ tabel $1,67252$) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel Insentif (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Insentif adalah positif, hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Insentif dapat berdampak pada Motivasi Kerja pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2), dan Insentif (X_3) mempunyai hubungan yang erat dengan Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya. Variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan motivasi kerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2), dan Insentif (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel diluar penelitian ini.

4.4.1 Pengaruh Simultan (Uji F)

Bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2), dan Insentif (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya. Hal ini dapat dilihat dengan Fhitung sebesar 28.076 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Bahwa dari hasil uji F (simultan) diperoleh keterangan bahwa dalam Motivasi Kerja perlu adanya Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana, dan Insentif agar terciptanya rasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan demikian pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2), dan Insentif (X_3) secara bersama-sama

(simultan) memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya adalah terbukti kebenarannya.

4.4.2 Pengaruh Parsial (Uji t)

Hasil penelitian membuktikan Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2), dan Insentif (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) yang ditunjukkan dengan hasil uji t dengan hasil nilai signifikan semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Bahwa variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya”.

Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat. Hasil ini menunjukkan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Moh. Mujib Khoiri (2013) dengan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Sarana Prasarana (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikan variabel sarana prasarana (X_2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya sarana prasarana yang memadai seperti gedung kantor, perlengkapan kantor, ruang kantor, mesin kantor dan alat-alat tulis dapat memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan. Dimana dengan terpenuhinya fasilitas maka karyawan akan merasa terpenuhi keinginannya dan dapat meningkatkan motivasi kerja.

Insentif (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikan variabel Insentif (X_3) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa di luar gaji/upah yang sengaja diberikan oleh perusahaan yang jumlah atau besarnya berbeda untuk setiap karyawan agar mereka mau bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Dominan

Hipotesis ketiga yang menyatakan “Bahwa insentif berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya” terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan variabel Insentif (X_3) mempunyai nilai signifikan yang paling kecil daripada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Sarana Prasarana (X_2) yaitu sebesar 0,000.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sangat dipengaruhi oleh insentif yang diberikan, untuk itu PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya. Hal ini dikarekna perusahaan selalu memberikan insentif serta dorongan kepada karyawan agar tercapai tujuan yan diharapkan, akan tetapi insentif yang diberikan tanpa memperdulikan prestasi kerja karyawan hal itu tidak memberikan pengaruh yang negative. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel ini karyawan merasa setuju bahwa insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.4 Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisis pada penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut ini :

1. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Motivasi Kerja (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2), dan Insentif (X_3) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Menurut Stephen P. dan Timothy A. Judge (2012:271) Motivasi Kerja adalah “proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”, yang mana Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif adalah faktor-faktor yang dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dengan disiplin, merespon secara emosional dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang salah satu dari aspek pekerjaan.
2. Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2), dan Insentif (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya. Hasil pengujian model

secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,076. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,77. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Sarana Prasarana (X_2) dan Insentif (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.
 - a. Berdasarkan uji parsial untuk variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) nilai t_{hitung} sebesar $3,187 > t_{tabel}$ sebesar 1,67252 dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil daripada 0,05 atau 5% (terbukti) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y). hal ini sesuai dengan Sunyoto (2012:43) mengemukakan “bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja”.
 - b. Berdasarkan uji parsial untuk variabel bebas yaitu Sarana Prasarana (X_2) nilai t_{hitung} sebesar $2,215 > t_{tabel}$ 1,67252 dengan nilai 0,031 lebih

kecil daripada 0,05 atau 5% (terbukti) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini sesuai dengan Sri Endang (2013:43) “yang menyatakan peralatan kantor adalah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor, sehingga karyawan termotivasi untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik”.

- c. Berdasarkan uji parsial untuk variabel bebas yaitu Insentif (X_3) nilai t_{hitung} sebesar $2,121 > t_{tabel}$ sebesar $1,67252$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil daripada $0,05$ atau 5% (terbukti) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini sesuai dengan Ghani (2013:63) “insentif adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila melampaui batas ketentuan yang ditetapkan perusahaan”.

Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “bahwa variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif secara parsial terhadap Motivasi Kerja. Lingkungan Kerja (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya. Sedangkan untuk hasil yang berpengaruh paling besar adalah variabel Insentif (X_3) yang berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya.

4. Dari Pengujian secara parsial dan simultan variabel bebas (X) yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif yang paling

dominan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah Insentif, (terbukti) berpengaruh dominan atau secara signifikan dengan nilai *standardized coefficients beta* (koefisien beta yang distandarkan) terbesar yaitu sebesar 0,663 dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja dan Sarana Prasarana.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran antara lain :

Bagi Perusahaan

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya, oleh karena itu faktor Lingkungan kerja, Sarana Prasarana dan Insentif sangat penting bagi perusahaan untuk diperhatikan demi meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan, maka diharapkan perusahaan mampu meningkatkan hubungan pimpinan dengan karyawan agar karyawan semakin giat bekerja sehingga tercipta Motivasi Kerja Karyawan yang baik.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Insentif mempunyai signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya. Ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif terhadap

Motivasi Kerja Karyawan, perusahaan seharusnya membenahi ketiga faktor tersebut tanpa meninggalkan salah satu variabelnya.

3. Karena Insentif merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan. Untuk itu dalam pengambilan kebijaksanaan yang menyangkut karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan karyawan, serta kemampuan perusahaan. Pendekatan secara persuasif ditingkatkan agar keluhan-keluhan karyawan dapat segera diketahui, sehingga pimpinan segera dapat mengatasi bila ada masalah yang ada sebelum masalah tersebut menjadi semakin besar atau dengan kata lain dapat mengkhawatirkan kondisi perusahaan.

Perusahaan menaikkan insentif bagi karyawan, agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja dan menanamkan rasa kepercayaan kepada karyawan, serta menampung pendapat mereka yang mana pendapat tersebut mungkin dapat berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan diikutsertakan dalam hal menangani sistem internal yang ada pada perusahaan.

4. Bagi Peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, B. &. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana*
- Arikunto , Suharsimi , 2012 , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* , Jakarta : Rineka Cipta.
- Bungin , 2013 , *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi : Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikadi, Manajemen dan Pemasaran* , Kencana : Jakarta
- Gibson , 1996 , *Manajemen Personalialia* , Jakarta : Ghalia Indonesia
- Graffito Riyan Grahayuda (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, Jurnal dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Vol. 8, No. 1
- Hamzah B. Uno (2009). *Teori dan Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko , T. Hani , 2009 , *Manajemen* , Edisi 2 . BPF E , Yogyakarta , Hal : 193
- Hasibuan, Malayu SP 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Aksara Jakarta.
- Hasibuan , M.S.P, 2012 ,*Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktifitas* , Bina Aksara . Bandung.
- Malayu , S. P. Hasibuan 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- MEA, Persaingan antara Tenaga Kerja Lokal dengan TKA. Diunduh dari [http://www.jawapos.com/read/2019/03/10/19681/mea-persaingan-antara-tenaga-kerja-lokal-dengan-tka-pada tanggal 10 Maret 2019](http://www.jawapos.com/read/2019/03/10/19681/mea-persaingan-antara-tenaga-kerja-lokal-dengan-tka-pada-tanggal-10-Maret-2019)
- Panggaribuan (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Indosat, Tbk. Divisi Regional Wilayah Barat Medan. Jurnal dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan. Vol. 5 No. 1
- Pusat Bahasa. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

- Rachman , Mochammad Munir , 2017 , *Aplikasi Komputer Statistik Sebagai Pendukung untuk Analisis Data Penelitian Dengan SPSS* , Surabaya : Adi Buana University Press
- Rivai, Veitzel dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2006, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Siregar , Syofian , 2013. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian* , Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Sitrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Sofyandi , 2010 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Pertama , Penerbit Graha Ilmu , Yogyakarta.
- Sulistiyani , Rosidah , 2009 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Kedua. Penerbit Graha Ilmu , Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang, (2009), *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Medis Presindo : Yogyakarta.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Edisi Pertama. Jakarta : PT. Salemba Emban Patria.
- Sri Indra Rini (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal dari Fakultas Ekonomi. Vol. 4 No. 2
- Wursanto , 2006 , *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* , Ghalia , Jakarta.
- Yamin , Sofyan & Heri Kurniawan , 2011 , *SPSS Complete* , Jakarta , Salemba Empat.

Lampiran 1 : Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SARANA PRASARANA DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MATAHARI PUTRA PRIMA, Tbk CABANG SURABAYA

Petunjuk pengisian kuisisioner

1. Mohon diisi identitas responden sesuai pernyataan yang tersedia.
2. Mohon diberi tanda (√) pada pilihan tanggapan yang paling sesuai keadaan Bapak/Ibu/Saudara rasakan atau alami.
3. Pilih alternatif dengan jawaban yang sudah tersedia sebagai berikut :
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Kurang Setuju (KS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : (1) Pria (2) Wanita

Status :

Lama Kerja :

Pendidikan Terakhir :

No	Lingkungan Kerja (X ₁)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Suasana di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya nyaman dan menyenangkan					
2.	Terdapat hubungan yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya					
3.	Fasilitas yang diberikan oleh PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sudah memadai dan baik					

No	Sarana Prasarana (X ₂)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kondisi bangunan di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sudah sangat baik					
2.	Ketersediaan sarana prasarana di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sudah sangat memadai					
3.	Kondisi sarana prasarana di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya sangat layak digunakan					

No	Insentif (X ₃)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan menerima insentif sesuai dengan pencapaian kinerja yang diperoleh di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya					
2.	Karyawan menerima insentif sesuai dengan masa kerja karyawan di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya					

3.	Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan mendapatkan insentif yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang baru masuk pada PT.Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya					
4.	Karyawan mendapatkan insentif sesuai antara yang ditetapkan oleh PT.Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Surabaya					

No	Morivasi Kerja (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa telah terpenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan pangan setiap hari selama bekerja di PT.Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya					
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja pada PT.Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya karena tersedianya jaminan kesehatan, asuransi jiwa dan dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					
3.	Saya menikmati kerjasama dengan karyawan di PT.Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya karena dapat menerima saya sebagai partner kerja yang baik					
4.	Saya merasa diakui oleh atasan dengan adanya pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih oleh karyawan sebagai tanda pengabdian selama saya bekerja di PT.Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Surabaya					
5.	Saya merasa senang bila ada pelatihan kerja di PT.Matahari Putra Prima, Tbk Cabang guna mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih maju					

Lampiran 2 : Frekuensi Jawaban Responden

No	Nama Responden	Bagian	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
1	Abdul Aziz	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
2	Abdul Basith	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
3	Abi Kurniawan	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
4	Ady Alfian	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
5	Agus Supriyono	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
6	Agus Tri Hartanto	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
7	Agung Tri	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
8	Ahmad Efendi	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
9	Andriyono	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
10	Ari Isrianto	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
11	Ari Mufiyanto	Manager	Laki-Laki	41-50	S1
12	Betty Indri	Karyawan	Perempuan	31-40	S1
13	Bawon Anita	Karyawan	Perempuan	31-40	SMA
14	Bayu Isfajar	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
15	Dendy Trisna	Karyawan	Laki-Laki	31-40	S1
16	Dwi Agus	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
17	Dwi Susanto	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
18	Edi Santoso	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
19	Edi Susanto	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
20	Eri Irawan	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMK
21	Erwan Febri	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
22	Fakthur Rozi	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
23	Gaguk Efendi	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
24	Haris Prastiyo	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
25	Hariyadi	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
26	Hendra Wahyudi	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
27	Heru	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMK
28	Heru Dasmuri	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
29	Hernu Subekti	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
30	Holil	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMK
31	I Kadek	Manager	Laki-Laki	41-50	S1

32	Irfan Tohari	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
33	Iswanto	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
34	Jarot Wibowo	Karyawan	Laki-Laki	31-40	S1
35	Jhoni Achmadi	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
36	Kudori	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
37	Kuswanto	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
38	M. Siyanto	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
39	Moch. Rois	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
40	Moch. Choiron	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
41	Nanang Santoso	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMK
42	Narso	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
43	Nandang Fauzi	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
44	Okky Permana	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMA
45	Purwadi	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
46	Rusdianto	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
47	Rinto Wahyudi	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
48	Sariyadi	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
49	Slamet Riyadi	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
50	Sugiyanto	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
51	Sudarman	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
52	Suginto	Karyawan	Laki-Laki	20-30	SMK
53	Supardi	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
54	Sulisno	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMK
55	Tri Yulianti	Manager	Perempuan	31-40	S1
56	Wahyu Jaka	Karyawan	Laki-Laki	31-40	S1
57	Wakit Priadi	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
58	Yongke Indra	Karyawan	Laki-Laki	41-50	SMA
59	Yunus Andik	Karyawan	Laki-Laki	31-40	SMA
60	Yusuf	Karyawan	Laki-Laki	31-49	SMA

No	JK	Umur	PT	Lingkungan Kerja (X1)			Total	Rata-rata	Sarana Prasarana (X2)			Total	Rata-rata	Insentif (X3)				Total	Rata-rata	Motivasi Kerja (Y)					Total	Rata-rata
				X1.1	X1.2	X1.3			X2.1	X2.2	X2.3			X3.1	X3.2	X3.3	X3.4			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		
1	L	20-30	SMK	5	5	5	15	5,00	4	4	5	13	4,33	3	3	2	2	10	2,50	3	4	4	4	3	18	3,60
2	L	20-30	SMA	5	5	5	15	5,00	4	4	5	13	4,33	3	3	3	2	11	2,75	4	4	4	4	4	20	4,00
3	L	20-30	SMA	5	5	5	15	5,00	4	4	5	13	4,33	2	2	3	2	9	2,25	4	4	3	4	3	18	3,60
4	L	41-50	SMA	5	5	5	15	5,00	4	4	5	13	4,33	2	2	3	2	9	2,25	4	4	3	4	3	18	3,60
5	L	31-40	SMA	5	5	5	15	5,00	4	4	5	13	4,33	2	2	3	2	9	2,25	4	4	4	4	5	21	4,20
6	L	41-50	SMA	3	3	3	9	3,00	4	4	5	13	4,33	4	5	5	4	18	4,50	4	5	5	4	4	22	4,40
7	L	20-30	SMK	3	3	3	9	3,00	4	4	5	13	4,33	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
8	L	20-30	SMA	2	2	2	6	2,00	4	4	5	13	4,33	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
9	L	31-40	SMA	2	2	2	6	2,00	4	4	5	13	4,33	4	3	4	3	14	3,50	4	3	4	2	4	17	3,40
10	L	31-40	SMA	2	2	2	6	2,00	4	4	5	13	4,33	4	3	3	3	13	3,25	4	3	3	2	2	14	2,80
11	L	41-50	S1	4	4	4	12	4,00	5	5	4	14	4,67	4	4	3	3	14	3,50	4	4	3	2	2	15	3,00
12	P	31-40	S1	4	4	4	12	4,00	5	5	4	14	4,67	4	3	3	3	13	3,25	4	3	4	2	4	17	3,40
13	P	31-40	SMA	4	4	4	12	4,00	5	5	4	14	4,67	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	3	19	3,80
14	L	31-40	SMA	4	4	4	12	4,00	5	5	4	14	4,67	4	4	5	5	18	4,50	4	4	5	5	4	22	4,40
15	L	31-40	S1	4	4	4	12	4,00	5	5	4	14	4,67	4	4	5	4	17	4,25	4	4	5	3	3	19	3,80
16	L	41-50	SMA	3	3	3	9	3,00	5	5	4	14	4,67	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
17	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	5	5	4	14	4,67	4	4	3	3	14	3,50	5	5	5	3	5	23	4,60
18	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	5	5	4	14	4,67	4	3	3	3	13	3,25	5	5	5	3	5	23	4,60
19	L	20-30	SMA	3	3	3	9	3,00	5	5	4	14	4,67	4	4	3	3	14	3,50	4	4	4	2	2	16	3,20
20	L	41-50	SMK	3	3	3	9	3,00	5	5	4	14	4,67	4	3	4	3	14	3,50	4	4	4	3	4	19	3,80
21	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	3	4	3	10	3,33	3	4	3	3	13	3,25	3	4	3	3	3	16	3,20
22	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	3	4	3	10	3,33	5	4	5	4	18	4,50	5	4	5	4	4	22	4,40
23	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	3	4	3	10	3,33	4	4	4	3	15	3,75	4	4	4	3	4	19	3,80
24	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	3	4	3	10	3,33	3	4	3	3	13	3,25	3	4	3	3	4	17	3,40
25	L	41-50	SMA	3	3	3	9	3,00	3	4	3	10	3,33	3	4	4	3	14	3,50	3	4	4	3	4	18	3,60
26	L	20-30	SMK	4	4	4	12	4,00	3	4	3	10	3,33	4	5	5	4	18	4,50	4	5	5	4	5	23	4,60
27	L	31-40	SMK	4	4	4	12	4,00	3	4	3	10	3,33	4	5	5	4	18	4,50	4	5	5	4	5	23	4,60
28	L	31-40	SMA	4	4	4	12	4,00	3	4	3	10	3,33	3	4	4	3	14	3,50	3	5	5	3	4	20	4,00
29	L	31-40	SMA	4	4	4	12	4,00	3	4	3	10	3,33	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
30	L	20-30	SMK	4	4	4	12	4,00	3	4	3	10	3,33	4	5	4	4	17	4,25	4	5	4	4	4	21	4,20
31	L	41-50	S1	4	4	4	12	4,00	4	5	4	13	4,33	5	5	4	5	19	4,75	5	5	5	5	3	23	4,60
32	L	31-40	SMA	4	4	4	12	4,00	4	5	4	13	4,33	4	5	4	4	17	4,25	4	5	4	4	4	21	4,20
33	L	20-30	SMA	4	4	4	12	4,00	4	5	4	13	4,33	4	5	4	4	17	4,25	4	5	4	4	4	21	4,20
34	L	31-40	S1	4	4	4	12	4,00	4	5	4	13	4,33	4	4	5	4	17	4,25	4	4	5	4	2	19	3,80
35	L	20-30	SMA	4	4	4	12	4,00	4	5	4	13	4,33	4	5	4	4	17	4,25	4	5	4	4	4	21	4,20
36	L	20-30	SMA	4	4	4	12	4,00	4	5	4	13	4,33	4	5	4	4	17	4,25	4	5	4	4	4	21	4,20
37	L	31-40	SMA	4	4	4	12	4,00	4	5	4	13	4,33	4	5	5	4	18	4,50	4	5	5	4	4	22	4,40
38	L	41-50	SMA	4	4	4	12	4,00	4	5	4	13	4,33	4	3	4	3	14	3,50	3	5	4	5	4	21	4,20
39	L	20-30	SMA	4	4	4	12	4,00	4	5	4	13	4,33	4	5	4	4	17	4,25	4	5	4	4	4	21	4,20
40	L	31-40	SMA	4	4	4	12	4,00	4	5	4	13	4,33	3	5	4	3	15	3,75	3	5	4	3	3	18	3,60
41	L	20-30	SMK	3	3	3	9	3,00	4	4	5	13	4,33	3	3	4	3	13	3,25	3	5	4	3	3	18	3,60
42	L	20-30	SMA	3	3	3	9	3,00	4	4	5	13	4,33	4	5	4	5	18	4,50	3	5	3	5	4	20	4,00
43	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	4	4	5	13	4,33	4	5	4	4	17	4,25	4	5	4	4	4	21	4,20
44	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	4	4	5	13	4,33	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	3	19	3,80
45	L	41-50	SMA	3	3	3	9	3,00	4	4	5	13	4,33	5	4	5	4	18	4,50	5	4	5	5	4	23	4,60
46	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	3	4	4	11	3,67	3	3	3	3	12	3,00	4	4	4	4	4	20	4,00
47	L	41-50	SMA	3	3	3	9	3,00	3	4	4	11	3,67	5	5	4	4	18	4,50	4	4	4	4	3	19	3,80
48	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	3	4	4	11	3,67	4	5	4	4	17	4,25	4	5	4	4	4	21	4,20
49	L	41-50	SMA	3	3	3	9	3,00	3	4	4	11	3,67	4	5	4	4	17	4,25	4	5	4	4	4	21	4,20
50	L	41-50	SMA	3	3	3	9	3,00	3	4	4	11	3,67	5	4	5	3	17	4,25	3	4	3	3	3	16	3,20
51	L	20-30	SMA	3	3	3	9	3,00	3	3	2	8	2,67	5	5	5	4	19	4,75	5	5	5	3	3	21	4,20
52	L	41-50	SMA	3	3	3	9	3,00	3	3	2	8	2,67	3	4	3	3	13	3,25	3	4	3	3	3	16	3,20
53	L	31-40	SMK	3	3	3	9	3,00	3	3	2	8	2,67	3	4	3	3	13	3,25	3	4	3	3	3	16	3,20
54	L	31-40	S1	3	3	3	9	3,00	3	3	2	8	2,67	5	4	5	4	18	4,50	5	4	5	4	4	22	4,40
55	L	31-40	S1	3	3	3	9	3,00	3	3	2	8	2,67	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	4	20	4,00
56	P	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	2	3	2	7	2,33	3	2	3	3	11	2,75	2	2	3	3	3	13	2,60
57	L	41-50	S1	3	3	3	9	3,00	2	3	2	7	2,33	3	2	3	3	11	2,75	3	2	3	2	3	13	2,60
58	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	2	3	2	7	2,33	3	3	2	2	10	2,50	2	2	2	3	3	12	2,40
59	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	2	3	2	7	2,33	2	3	2	2	9	2,25	3	3	3	2	2	13	2,60
60	L	31-40	SMA	3	3	3	9	3,00	2	3	2	7	2,33	2	3	2	2	9	2,25	3	3	2	2	2	12	2,40

**Lampiran 3 : Statistic Descriptive
Lingkungan Kerja (X1)
Frequencies**

		Statistics		
		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		3.4500	3.4500	3.4500

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative ercent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	32	53.3	53.3	58.3
	4.00	20	33.3	33.3	91.7
	5.00	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative ercent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	32	53.3	53.3	58.3
	4.00	20	33.3	33.3	91.7
	5.00	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	32	53.3	53.3	58.3
	4.00	20	33.3	33.3	91.7
	5.00	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sarana Prasarana (X2)

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		3.6667	4.1667	3.7500

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.3	8.3	8.3
	3.00	20	33.3	33.3	41.7
	4.00	25	41.7	41.7	83.3
	5.00	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	16.7	16.7	16.7
	4.00	30	50.0	50.0	66.7
	5.00	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	16.7	16.7	16.7
	3.00	10	16.7	16.7	33.3
	4.00	25	41.7	41.7	75.0
	5.00	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Insentif (X3)

Frequencies

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.7167	3.9167	3.7833	3.4167

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.3	8.3	8.3
	3.00	14	23.3	23.3	31.7
	4.00	34	56.7	56.7	88.3
	5.00	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.3	8.3	8.3
	3.00	13	21.7	21.7	30.0
	4.00	24	40.0	40.0	70.0
	5.00	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	17	28.3	28.3	35.0
	4.00	27	45.0	45.0	80.0
	5.00	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	13.3	13.3	13.3
	3.00	22	36.7	36.7	50.0
	4.00	27	45.0	45.0	95.0
	5.00	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Motivasi Kerja (Y)

Frequency

Statistic

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.8000	4.1833	3.9667	3.5333	3.5833

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	15	25.0	25.0	28.3
	4.00	36	60.0	60.0	88.3
	5.00	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	5	8.3	8.3	13.3
	4.00	30	50.0	50.0	63.3
	5.00	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Per- cent	Cumulative Percent
2.00	2	3.3	3.3	3.3
3.00	13	21.7	21.7	25.0
Valid 4.00	30	50.0	50.0	75.0
5.00	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Per- cent	Cumulative Percent
2.00	8	13.3	13.3	13.3
3.00	17	28.3	28.3	41.7
Valid 4.00	30	50.0	50.0	91.7
5.00	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Per- cent	Cumulative Percent
2.00	6	10.0	10.0	10.0
3.00	18	30.0	30.0	40.0
Valid 4.00	31	51.7	51.7	91.7
5.00	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas

Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correlated Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbachs Alpha if Item Deleted
X1.1	6.9000	2.092	1.000	.	1.000
X1.2	6.9000	2.092	1.000	.	1.000
X1.3	6.9000	2.092	1.000	.	1.000

Validitas Sarana Prasarana (X2)

Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correlated Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbachs Alpha if Item Deleted
X2.1	7.9167	2.281	.829	.737	.669
X2.2	7.4167	2.959	.723	.654	.802
X2.3	7.8333	2.175	.649	.462	.883

Validitas Insentif (X3)

Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correlated Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbachs Alpha if Item Deleted
X3.1	11.1167	5.190	.760	.603	.866
X3.2	10.9167	4.790	.707	.561	.890
X3.3	11.0500	4.964	.753	.606	.868
X3.4	11.4167	4.891	.862	.744	.830

Validitas Motivasi Kerja (Y)

Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correlated Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbachs Alpha if Item Deleted
Y1	15.2667	6.233	.558	.472	.788
Y2	14.8833	5.596	.636	.422	.764
Y3	15.1000	5.414	.711	.598	.740
Y4	15.5333	5.745	.543	.332	.794
Y5	15.4833	5.847	.562	.333	.787

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

Reliability Lingkungan Kerja (X1)

Scale : All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables

Reliability Statistics

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha Based on Standardized Items	N of Items
1.000	1.000	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.4500	.72311	60
X1.2	3.4500	.72311	60
X1.3	3.4500	.72311	60

Reliability Sarana Prasarana (X2)

Scale : All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables

Reliability Statistics

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.862	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.6667	.85701	60
X2.2	4.1667	.69298	60
X2.3	3.7500	1.01889	60

Reliability Insentif (X3)

Scale : All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables

Reliability Statistics

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.894	.898	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.7167	.78312	60
X3.2	3.9167	.92593	60
X3.3	3.7833	.84556	60
X3.4	3.4167	.78744	60

Reliability Motivasi Kerja (Y)

Scale : All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables

Reliability Statistics

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.813	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.8000	.68396	60
Y2	4.1833	.79173	60
Y3	3.9667	.78041	60
Y4	3.5333	.83294	60
Y5	3.5833	.78744	60

Lampiran 6 : Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	381.3333	58.67078	60
Lingkungan Kerja	345.0000	72.31054	60
Sarana Prasarana	386.0000	75.75384	60
Insentif	370.8333	72.94743	60

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	.249	.432	.665
	Lingkungan Kerja	.249	1.000	.291	-.149
	Sarana Prasarana	.432	.291	1.000	.217
	Insentif	.665	-.149	.217	1.000
Significance (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	.027	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.027	.	.012	.129
	Sarana Prasarana	.000	.012	.	.048
	Insentif	.000	.129	.048	.
N	Motivasi Kerja	60	60	60	60
	Lingkungan Kerja	60	60	60	60
	Sarana Prasarana	60	60	60	60
	Insentif	60	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.775 ^a	.601	.579	38.05679	.601	28.076	3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	121987.460	3	40662.487	28.076	.000 ^b
	Residual	81105.874	56	1448.319		
	Total	203093.333	59			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (constant) Insentif, Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.849	39.513		1.059	.294
	Lingkungan Kerja (X1)	.234	.074	.289	3.187	.002
	Sarana Prasarana (x2)	.158	.071	.203	2.215	.031
	Insentif (X3)	.534	.071	.663	7.467	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Unstandardized Predicted Value	268.8848	457.1983	381.3333	45.47069	60
Standardized Predicted Value	-2.473	1.668	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	6.419	14.615	9.506	2.511	60
Adjusted Predicted Value	270.2353	456.9951	381.1505	45.12531	60
Unstandardized Residual	-95.86424	100.90460	.00000	37.07662	60
Standardized Residual	-2.519	2.651	.000	.974	60
Studentized Residual	-2.575	2.755	.002	1.009	60
Deleted Residual	-100.17240	108.95625	.18280	39.83129	60

Studentized Deleted Residual	-2.718	2.937	.004	1.035	60
Mahalanobis Distance	.695	7.718	2.950	2.148	60
Cook's Distance	.000	.185	.019	.035	60
Centered Leverage Value	.012	.131	.050	.036	60

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 7 : Tabel r

Tabel r untuk df = 1 – 50					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701

75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 8 : Tabel t

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	

43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Lampiran 9 : Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79