

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

Elsa Putri Widyasari¹, Cholifah², Ika Kharismawati³
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya,
elsaputriwidyasari05@gmail.com

ABSTRAK

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) diketahui 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

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

PENDAHULUAN

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.

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.

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 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.

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”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:222), Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan. Sedangkan Priansa dan Garnida (2013:223) “Mengemukakan bahwa sarana kantor berarti alat langsung yang digunakan untuk melaksanakan proses kegiatan kantor”.

Menurut Rivai (2013:744) “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (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

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.

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 kuisioner, maka dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = n = \frac{150}{1+150(10\%)^2}$$
$$n = \frac{150}{1+1,5} \approx 60$$

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

Jenis data yang digunakan jenis pengumpulan data primer sebagai berikut :

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)

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 statistik linier berganda. Uji linier berganda yaitu persamaan regresi yang melibatkan antara dua variabel atau lebih. Ghazali (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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas (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 (X₁)			
X1.1	1.000	0,254	VALID
X1.2	1.000	0,254	VALID
X1.3	1.000	0,254	VALID
Sarana Prasarana (X₂)			
X2.1	0,829	0,254	VALID
X2.2	0,723	0,254	VALID
X2.3	0,649	0,254	VALID
Insentif (X₃)			
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.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	1,000	RELIABEL
Sarana Prasarana (X ₂)	0,845	RELIABEL
Insentif (X ₃)	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.

Uji Regresi Linier Berganda

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 :

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

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

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			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Peneliti (2019)

Tabel 4.14
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	41.849	39.513		1.059	.294
	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)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti 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. Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa 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.
3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa dengan perusahaan menaikkan insentif bagi karyawan, agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja dan menanamkan rasa kepercayaan kepada karyawan.

Saran

1. 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.

2. 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

- Hasibuan, Malayu SP 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Aksara Jakarta.
- 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.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- 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.