
Pengaruh Motivasi, Insentif Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan

I Ketut Pradnya Utama ⁽¹⁾

I Wayan Suartina ⁽²⁾

Luh Nik Oktarini ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : pradnyautama047@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance will be able to remember if there is high motivation in employees in addition to that by providing fair and appropriate financial incentives and a good work environment, it can grow high employee performance. The purpose of this study is to determine the influence of motivation, financial incentives, and work environment on the performance of employees at PT. Daya Anugrah Mandiri Tabanan Branch. The number of samples in this study was 50 respondents with a saturated sample method. The data analysis technique used in this study is a research instrument test which is then continued with multiple linear regression analysis, determination coefficient test, T test and F test. The results of this study are 1) Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance by calculating = 2,620 > ttabel value = 2,012, then H1 is accepted. 2) Financial incentives partially have a positive and significant effect on employee performance by calculating = 4,180 > ttabel value = 2,012, then H2 is accepted. 3) The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance by calculating = 4,148 > ttabel value = 2,012, then H3 is accepted. 4) Motivation, financial incentives, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Daya Anugrah Mandiri Tabanan Branch. This is evidenced by the Ftabel value of 2.81 > the calculated F-126.666, so H4 is accepted. The advice given to PT. Daya Anugrah Mandiri Tabanan Branch in order to provide work motivation by working together or a team, providing holiday allowances and keeping the work environment comfortable to grow high employee performance.

Keywords : *Motivation; Financial Incentives; Work Environment; Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan akan dapat meningkat apabila adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan selain itu dengan pemberian insentif finansial yang adil dan sesuai dan lingkungan kerja yang baik maka dapat menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, insentif finansial, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang responden dengan metode *sampel jenuh*. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, uji koefisien

determinasi, Uji T dan uji F. Hasil dari penelitian ini yaitu 1) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} = 2,620 >$ nilai $t_{tabel} = 2,012$, maka H_1 diterima. 2) Insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} = 4,180 >$ nilai $t_{tabel} = 2,012$, maka H_2 diterima. 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} = 4,148 >$ nilai $t_{tabel} = 2,012$, maka H_3 diterima. 4) Motivasi, insentif finansial, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar $2,81 >$ F_{hitung} sebesar $126,666$, sehingga H_4 diterima. Saran yang diberikan agar PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan agar memberikan motivasi kerja dengan bekerja sama atau team, memberikan tunjangan hari raya dan menjaga lingkungan kerja tetap nyaman untuk menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi.

Kata Kunci : Motivasi; Insentif Finansial; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang dilakukan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa variabel atau standar mutu kerja. Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan terindikasi dipengaruhi oleh variabel motivasi, insentif finansial dan lingkungan kerja. Sebagai suatu landasan teoritis, selanjutnya variabel-variabel tersebut akan diuraikan secara ringkas.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunyoto, 2012:11). Menyadari betapa pentingnya peranan tenaga manusia dalam organisasi dan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja menggunakan skil atau keahliannya secara maksimal. Salah satu caranya adalah pemberian insentif finansial sebagai balas jasa dan perlakuan yang mereka dapatkan, sebab setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi tidak lepas dari motif keuntungan atau manfaat yang diperoleh dari dari bekerja. Insentif finansial adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan (Nitisimito, 2012 : 165).

Menurut Sedermayanti (2011 :2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Handoko (2012 : 22) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekrja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan merupakan salah satu dealer motor Honda yang terletak di Jalan Raya By Pass Arteri Kediri, Pesiapan Br Anyar Kabupaten Tabanan. Yang menjual motor-motor honda dengan berbagai macam type dan merek dari honda. Dari data tabel 1.1 dapat dilihat tidak tercapainya target penjualan motor per unit setiap bulannya. Dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan diketahui bahwa penyebab tidak terpenuhinya target perusahaan karena motivasi karyawan dalam bekerja masih kurang sehingga mempengaruhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu dikarenakan tidak diberikannya bonus apabila seorang karyawan telah mencapai target penjualan, tidak adanya penawaran kenaikan gaji untuk karyawan yang mana setiap bulannya target penjualannya tercapai. Selain itu juga karyawan merasa insentif yang diberikan setiap bulannya oleh perusahaan masih dianggap kurang apabila dibandingkan dengan apa yang sudah karyawan kontribusikan kepada perusahaan untuk mampu mencapai target perusahaan tiap bulannya, tidak adanya penghargaan yang diberikan setiap satu tahun sekali bagi karyawan yang mencapai target penjualan dan faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung contohnya seperti ruangan yang cukup sempit, kurangnya pencahayaan dalam ruangan dan sirkulasi udara yang kurang baik dapat mengganggu kesehatan kesehatan karyawan, karena dengan adanya sirkulasi udara yang baik dapat menghindarkan dari adanya gas atau bau –bauan yang dapat mengganggu kesehatan karyawan. Jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Jumlah insentif finansial yang diberikan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi. Hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh jumlah absensi karyawan. Berbedanya tunjangan transport dan tunjangan makan disebabkan oleh sistem pembayaran yang digunakan perhari kerja dimana masing-masing sebesar Rp.10.000,- dan Rp.15.000,- sehingga jumlah tunjangan transport dan tunjangan makan sesuai dengan jumlah hari kerja karyawan senyatanya. Tunjangan hari raya diberikan bagi

karyawan sebesar Rp.1.600.000,- per tahun. Khusus untuk karyawan Hindu, diberikan sebanyak dua kali yaitu masing-masing sebesar Rp.800.000,-. Tunjangan Hari Raya bagi 34 orang karyawan Hindu diberikan pada bulan April dan November yaitu seminggu menjelang Galungan masing-masing sebesar Rp.27.200.000,-. Pada bulan Mei juga diberikan Tunjangan Hari Raya bagi 10 orang karyawan Islam sebesar Rp.16.000.000,- yaitu seminggu menjelang Lebaran. Dan pada bulan Desember Tunjangan Hari Raya bagi 6 orang karyawan Kristen sebesar Rp.9.600.000,- diberikan seminggu menjelang Natal.

Tingkat absensi karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan tahun 2021 berfluktuasi setiap bulannya dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 0,51% yang menunjukkan tingkat absensi rendah. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 2-3%, jika tingkat absensi yang mencapai 15-20% menunjukkan tingkat absensi yang sangat buruk (Komang Ardana, 2012 : 52). Tingkat absensi karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan adalah 0,51% yang berarti menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan tinggi. Berdasarkan wawancara dengan Manajer PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan maka diketahui fluktuasinya tingkat absensi karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan sepanjang tahun 2021 tidak terlepas dari karyawan yang sering datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, maka diketahui ada beberapa hal yang dikeluhkan oleh karyawan mengenai motivasi, diantaranya tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti diklat karena penyelenggaraan diklat memerlukan anggaran dan waktu yang banyak sehingga peserta yang dipilih adalah karyawan yang benar-benar siap mengikuti diklat baik secara jasmani maupun rohani, serta program diklat sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan dalam organisasi. Berdasarkan wawancara juga diketahui, beberapa masalah berkaitan dengan pemberian insentif finansial pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan, rendahnya tunjangan transport yang diberikan karena jarak tempuh karyawan menuju ke tempat kerja cukup jauh. Insentif finansial yang diterima karyawan masih rendah, sehingga kurang dapat memotivasi karyawan. Pemberian insentif finansial sering diberikan tidak tepat waktu, terlambat 1, 2, atau 3 hari dari waktu yang telah ditetapkan. Permasalahan berikutnya berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagian besar karyawan merasa bahwa, kelembaban dan sirkulasi udara ditempat kerja kurang mendapat perhatian dari manajemen. Dari segi keamanan dan kenyamanan, kurang memenuhi standar hal ini terlihat dari areal parkir yang sempit dan tidak

adanya petugas keamanan yang profesional. Ruang kerja yang sempit, kurangnya pencahayaan dan cenderung membuat karyawan merasa gerah.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Larasati dan Suhermin, 2021), (Endra, 2021). Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kewajaran insentif finansial dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum artinya insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimum setiap karyawan melalui pekerjaan dari mana memperoleh penghasilan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Sitompul dan Saragih, 2020), (Aditya, Suryani, dan Mustika, 2021), (Sulistiyowati, 2018). Variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang sesuai yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas –tugasnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Sihaloho dan Siregar, 2020), (Mochamad Rofik, 2022), (Dwi Kusmiyatun, 2021). Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

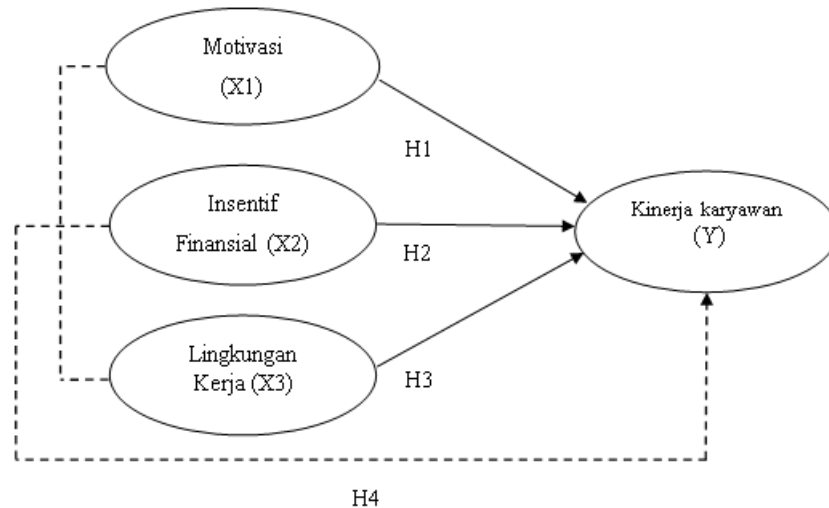
H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menyadari bahwa dalam suatu perusahaan motivasi merupakan hal yang tidak terlepas dari kinerja karyawan, maka motivasi merupakan faktor yang sangat substansial dalam upaya peningkatan kinerja karyawan Syafei *et al.* (2016). Dengan insentif yang di berikan perusahaan maka karyawan akan bisa merasa diperhatikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan dari kinerja karyawan itu sendiri (Puspitasari et al, 2018). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. (Sihaloho & Siregar, 2020).

H4 : Motivasi, insentif finansial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian primer karena informasi yang diperoleh berasal dari sumber pertama dengan kategori lebih spesifik yaitu penelitian survei. Penelitian ini dilakukan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan yang beralamat di Jalan Raya By Pass Arteri Kediri, Pesiapan, Br Anyar Kabupaten Tabanan. Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah motivasi, insentif finansial, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penentuan Teknik sampel yaitu dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu mengungkapkan 50 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Arianto & Septiani (2021), Puspitasari, dkk (2018), Sihalohe & Siregar, (2020).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan dari variabel motivasi(X1), insentif finansial(X2), lingkungan kerja(X3) dan kinerja karyawan(Y) memiliki nilai korelasi (*Pearson Correlation*) yang lebih besar dari angka 0,30 maka dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi(X1), insentif finansial(X2), lingkungan kerja(X3) dan kinerja karyawan(Y) memiliki

nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada kuisioner adalah konsisten atau reliabel.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|------------------------|-------------------------|
| | N | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.12799869 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .058 |
| | Positive | .056 |
| | Negative | -.058 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | .408 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | .996 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan output Tabel 1 terlihat bahwa nilai *Sig.(2-tailed)* sebesar $0,996 > 0,05$. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Motivasi | .350 | 2.856 |
| | Insentif Finansial | .261 | 3.826 |
| | Lingkungan kerja | .253 | 3.952 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan output pada coefficient terlihat bahwa nilai *Tolerance* Motivasi (X1) sebesar 0,360, Insentif finansial (X2) sebesar 0,261 dan Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,253 lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel motivasi (X1) sebesar 2,856, insentif finansial (X2) sebesar 3,826 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 3,952 lebih kecil dari 10, maka dapat ditentukan bahwa pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Coefficients ^a | | | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t Sig. |
| 1 | (Constant) | 1.020 | .501 | | 2.038 .047 |
| | Motivasi | -.100 | .047 | -.488 | -2.112 .140 |
| | Insentif Finansial | .203 | .087 | .627 | 2.342 .224 |
| | Lingkungan kerja | -.027 | .051 | -.146 | -.538 .593 |

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel output di Tabel 3 diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil ini karena Sig. variabel Motivasi (X1) terdapat absolut residual sebesar 0,140, variabel Insentif finansial (X2) terdapat absolut residual sebesar 0,224 dan variabel Lingkungan kerja (X3) terdapat absolut residual sebesar 0,593 maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikannya diatas 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji R² dengan model summary

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .944 ^a | .892 | .885 | 1.164 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Insentif Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,885. Hal ini berarti variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu motivasi (X1) insentif finansial (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebesar 88,5% sedangkan sisanya 0,115 atau 11,5% dijelaskan oleh variabel atau sebab – sebab lainnya di luar model penelitian seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, semangat kerja, pengembangan karir dan lainnya.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t Sig. |
| 1 | (Constant) | .285 | .938 | | .304 .762 |
| | Motivasi | .232 | .089 | .215 | 2.620 .012 |
| | Insentif Finansial | .680 | .163 | .396 | 4.180 .000 |
| | Lingkungan kerja | .395 | .095 | .399 | 4.148 .000 |

Sumber : data diolah, 2023

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2,620$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,012$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada pernyataan kuesioner variabel motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Larasati dan Suhermin, 2021), (Endra, 2021). Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif Insentif finansial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 4,180$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,012$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial insentif finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan Insentif finansial akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada pernyataan kuesioner variabel insentif finansial mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan.

Kewajaran insentif finansial dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum artinya insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimum setiap karyawan melalui pekerjaan dari mana memperoleh penghasilan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Sitompul dan Saragih, 2020), (Aditya, Suryani, dan Mustika, 2021), (Sulistiyowati, 2018). Variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 4,148$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,012$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan.

Lingkungan kerja yang sesuai yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas –tugasnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Sihaloho dan Siregar, 2020), (Mochamad Rofik, 2022), (Dwi Kusmiyatun, 2021). Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan F tabel
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 515.033 | 3 | 171.678 | 126.666 | .000 ^a |
| Residual | 62.347 | 46 | 1.355 | | |
| Total | 577.380 | 49 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Insentif Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah, 2023

Pengaruh Motivasi, Insentif Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri Motivasi insentif finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,81 dan nilai F_{hitung} sebesar 126,666, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti bahwa motivasi (X_1), insentif finansial (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, insentif finansial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya.

Hal ini menguatkan pendapat bahwa motivasi, insentif finansial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi, insentif finansial dan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menyadari bahwa dalam suatu perusahaan motivasi merupakan hal yang tidak terlepas dari kinerja karyawan, maka motivasi merupakan faktor yang sangat substansial dalam upaya peningkatan kinerja karyawan Syafei *et al.* (2016). Dengan insentif yang di berikan perusahaan maka karyawan akan bisa merasa diperhatikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan dari kinerja karyawan itu sendiri (Puspitasari et al, 2018). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. (Sihaloho & Siregar, 2020).

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang diuraikan dalam sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Motivasi, insentif finansial, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Tabanan. Saran yang diberikan yaitu perusahaan membagikan tugas dalam bentuk tim kerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang karyawan miliki, memberikan gaji setiap bulannya sesuai

dengan perjanjian diawal atau kontrak kerja serta memberikan tunjangan yang layak bagi karyawan seperti tunjangan hari raya agar karyawan merasa dihargai atas usaha kerja yang mereka lakukan.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang, W. M. U. dan W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Alex S. Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalialia*,. Ghalia Indonesia.
- Edy Sutrisni. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Garfindo.
- Erwin, E. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Aluminium Asia*. <http://repository.upbatam.ac.id/791/>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hermawan, E., dan A. (2016). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Media Nusa Creative.
- Julita, nel arianty. (2017). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Alfabeta.
- Nikmatur, R. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 63.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>
- Sudjana, K., & Swuezty, V. M. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Barberbox Putranza Indonesia) . *Ekonomi & Bisnis*, 20(2), 142–156. <https://doi.org/10.32722/eb.v20i2.4348>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, A. W. K., & Haeruddin, M. I. M. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. IBUNDA DI KOTA MAKASSAR. *Jurnal Manajemen Volume 1, Nomor 2, Februari, 2022*, 6(1), 131–143.