

# Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang

Devita Angela<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>Devitaangela@gmail.com

---

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;  
Perbaikan Maret 2024;  
Diterima April 2024;  
Tersedia online April 2024;

---

Kata kunci:

Motivasi  
Insentif  
Lingkungan Kerja  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Penelitian ini memiliki target guna menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dengan menyebarkan kuisioner kepada 171 orang responden. Sistem pemecahan masalah kemudian di analisis metode berupa penelitian kuantitatif. Penjabaran seperti sistem akumulasi data melewati riset pengamatan dan kuisioner/angket. Penulis mengaplikasikannya dengan SPSS versi 18.

Sebuah penyelesaian kasus mampu di lakukan dengan melihat aspek atau variabel yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan karyawan terhadap motivasi, insentif, dan lingkungan kerja di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang adalah Motivasi (0,189), Insentif (0,188) dan Lingkungan Kerja (0,107) sehingga komponen yang paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kebayoran Pharma adalah faktor motivasi.

Untuk uji F (uji simultan) di lihat dari  $F_{hitung}$  adalah 37,444 dan  $F_{tabel}$  2,70. Dari hasil perhitungan tersebut jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,982 > 2,66$  dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, oleh karena itu berhasil disimpulkan Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh atas Kinerja Karyawan.

---

## I. PENDAHULUAN

Saat ini, kemajuan dalam ilmu pengetahuan, peradaban, dan tuntutan daya saing dalam produksi barang dan jasa yang dihasilkan telah mendorong kemajuan dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen yang baik pasti akan membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah modal, dan mereka memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Faktor manusia, atau karyawan, adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar peran seorang karyawan dalam suatu organisasi adalah dengan melihat seberapa baik mereka bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi memiliki kapasitas untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Motivasi kerja adalah salah satu dari banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung melakukan upaya terbaik mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. Ini dapat membantu mereka mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi mereka sambil juga memperhatikan kepentingan pribadi mereka. Sangat penting bagi kemajuan dan kesuksesan perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya. Jika ada tingkat motivasi kerja yang rendah, karyawan cenderung kehilangan semangat, menyerah, dan kesulitan menyelesaikan tugas.

Insentif adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang mereka tunjukkan. Insentif adalah rasa pengakuan perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi mereka kepada perusahaan. Insentif juga dapat diartikan sebagai uang tambahan selain gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja mereka untuk perusahaan. Apabila insentif yang diberikan oleh perusahaan tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan jika

sebaliknya, tingkat kinerja karyawan akan menjadi rendah. Karena itu, karyawan menjadi kecewa dengan perusahaan, yang pada gilirannya akan mengurangi kinerja mereka.

Lingkungan kerja adalah komponen berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pelaksanaan tugas sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, dan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja mereka. Contoh lingkungan kerja yang buruk termasuk sirkulasi udara yang buruk, pencahayaan yang kurang baik sehingga suasana di dalam ruangan menjadi redup, dan suasana yang tidak kondusif selama jam kerja sehingga membuka

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan (Ariyanto & Santosa, 2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat melibatkan pengelolaan sumber daya manusia dalam jumlah yang besar secara efisien, efektif, dan optimal, dengan fokus pada pencapaian visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan (Lisih & Andy, 2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap sektor industri dan berbagai kegiatan bisnis. Sumber Daya Manusia bertugas membangun dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan (Afandi, 2018) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan lingkungan di mana sekelompok individu bekerja sama untuk melakukan berbagai fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, manajemen personalia atau kepegawaian, pengarahan, kepemimpinan maupun pengawasan.

### **Motivasi**

Berdasarkan pendapat Kondalkar dalam (Hamali, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah hasrat batin yang membara yang berasal dari kebutuhan, keinginan, dan kemampuan seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mental untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan (Wiediya & Andy, 2022) menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan yang memberikan energi kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan di lingkungan kerja,

Berdasarkan pernyataan (Alamsyah & Setyowati, 2019) motivasi merupakan sebuah gambaran tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan, agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

### **Insentif**

Berdasarkan (Marbun & Kusnawan, 2022) menyatakan insentif merupakan bagian dari kompensasi yang diterima oleh para karyawan.

Berdasarkan pernyataan (Larasati, 2018, p. 57) menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan untuk merangsang dan meningkatkan motivasi para pekerja agar produktivitas kerja mereka meningkat. Sifatnya bersifat fleksibel, tidak tetap, dan dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan pencapaian atau kinerja karyawan

Berdasarkan Hasibuan (2013:117) dalam jurnal (Ayu & Sinaulan, 2018) menyatakan insentif merupakan kompensasi tambahan untuk karyawan tertentu yang mencapai tingkat prestasi yang ditetapkan. Prinsip keadilan dalam sistem kompensasi dibantu oleh insentif ini.

### **Lingkungan Kerja**

Berdasarkan (Lisih & Andy, 2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah hal-hal di mana seorang karyawan berada dan yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan (Sobri, Lilianti, & Robyardi, 2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah semua fasilitas dan perlengkapan yang ada di tempat kerja sehingga karyawan merasa aman dan tenang saat bekerja.

Berdasarkan (Busro, 2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada di sebuah perusahaan, meliputi aspek-aspek yang dapat dimanfaatkan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan keseluruhan perusahaan.

Berdasarkan (Yoyo & April, 2021) menyatakan bahwa seorang karyawan mampu terpengaruh dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan di lingkungan kerjanya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Suparyadi yang dikutip dalam jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis oleh (Sugandha & Yonata, 2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan masalah sentral bagi suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dengan kinerja karyawannya.

Menurut (Wiediya & Andy, 2022) mengemukakan bahwa kinerja atau performa merujuk pada penilaian seberapa baik program, kegiatan, atau kebijakan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis atau organisasi.

Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah kondisi yang penting untuk diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak perusahaan. Ini membantu perusahaan dalam memahami sejauh mana hasil yang dicapai oleh organisasi terhubung dengan visi dan misi perusahaan”.

## **III. METODE**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan fakta numerik yang dapat diurutkan, diukur bahkan dikelompokkan melalui analisis statistik. Hasil dari penelitian ini didapatkan dari pengolahan data dari masing-masing variabel menggunakan SPSS 18 dengan ditabulasi menjadi data numerik kemudian memperoleh hasil berupa data statistik.

Dalam (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa :

“Populasi yakni menggeneralisasikan area berisikan subjek maupun objek atas pemilihan peneliti hendak mempelajari sehingga sampai pada kesimpulan”.

Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 300 orang, kemudian jumlah responden tersebut diambil dari para karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang

Dalam (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa:

“Untuk mendapatkan data akurat tentang populasi penelitian, sampling digunakan sebagai bagian dari ukuran populasi dan karakteristiknya yang diteliti”

Jumlah sampel yang digunakan adalah 171 dengan menggunakan metode slovin

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 57) menyatakan bahwa :

“Presisi yang diinginkan dalam menentukan sampel adalah sebesar 5%”

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Taraf signifikan penelitian (sebagai contoh jika menggunakan taraf

signifikan 95% maka  $\alpha = 0.05$ )

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 0,75}$$

$$n = 171$$

#### IV. HASIL

Dalam sebuah penelitian ini, penulis membuat kuesioner kemudian di berikan kepada 171 responden yang berisi pernyataan – pernyataan mengenai Pengaruh Motivasi (X1), Insentif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang.

Tujuan dilakukannya penelitian agar melihat dampak serta signifikansi yang timbul karena Motivasi (X1), Insentif (X2), dengan Lingkungan Kerja (X3) akan Kinerja (Y) pada karyawan di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang. Penulis telah membagikan masing-masing 40 pernyataan kepada 171 karyawan di PT di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang, kemudian hasil jawaban kuesioner tersebut akan digunakan sebagai sampel.

##### 1. Uji R

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .336 <sup>a</sup> | .113     | .108              | 2.894                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi  
 Sumber : SPSS 18

Pada *Model summary* diatas dapat dilihat bahwa nilai variabel X1 yang terdapat pada *R square* adalah 0,113 sehingga data disimpulkan besar pengaruh variabel X1 terhadap Y sebesar 11,3%.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .317 <sup>a</sup> | .100     | .095              | 2.914                      |

a. Predictors: (Constant), Insentif  
 Sumber : SPSS 18

Pada *Model summary* diatas dapat dilihat bahwa nilai variabel X2 yang terdapat pada *R square* adalah 0,100 sehingga data disimpulkan besar pengaruh variabel X1 terhadap Y sebesar 10%.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .202 <sup>a</sup> | .041     | .035              | 3.009                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : SPSS 18

Pada tabel *Model summary* diatas dapat dilihat bahwa nilai variabel X3 yang terdapat pada *R square* adalah 0,041 sehingga data disimpulkan besar pengaruh variabel X1 terhadap Y sebesar 4,1%.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .406 <sup>a</sup> | .165     | .150              | 2.825                      |

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber : SPSS 18

Pada tabel *Model summary* diatas dapat dilihat bahwa nilai variabel X1, X2 dan X3 yang terdapat pada *R square* adalah 0,165 sehingga data disimpulkan besar pengaruh variabel X1 terhadap Y sebesar 16,5%.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 23.142                      | 3.841      |                           | 6.024 | .000 |
|       | Motivasi         | .189                        | .070       | .215                      | 2.682 | .008 |
|       | Insentif         | .188                        | .069       | .212                      | 2.709 | .007 |
|       | Lingkungan Kerja | .107                        | .062       | .126                      | 1.720 | .087 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 18

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

- Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $2,682 > 1,654$  maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $2,709 > 1,654$  maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $1,720 > 1,654$  maka H0 ditolak dan Ha diterima.

- Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 262.928        | 3   | 87.643      | 10.982 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 1332.756       | 167 | 7.981       |        |                   |
|       | Total      | 1595.684       | 170 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 18

Perolehan nilai Uji F ANOVA<sup>b</sup> terdapat  $F_{hitung}$  bagi model 1 ialah 10.982.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $10,982 > 2,66$  memperoleh Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasilnya menunjukkan bahwa ditemukan pengaruh linear dengan *variable* motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga jenis regresi ini dapat digunakan.

## V. KESIMPULAN

Percobaan riset dilaksanakan guna mengevaluasi dampak motivasi, insentif serta lingkungan kerja akan kinerja karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang. Karenanya, selepas pelaksanaan riset melalui penyebaran kuisioner kepada 171 responden, selanjutnya mencobanya dengan menganalisanya, penulis menghasilkan keterangan seperti:

1. Motivasi

Bersumber pada temuan investigasi yang sudah dilakukan mengenai perolehan respons angket, meraih tanggapan yang sungguh konklusif, berdasarkan atas efek pengujian parsial uji T memperoleh nilai  $2,682 > 1,654$ . Menyatakan motivasi mempunyai efek positif lalu signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan,

2. Insentif

Bersumber pada temuan investigasi yang sudah dilakukan mengenai perolehan respons angket, meraih tanggapan yang sungguh konklusif, berdasarkan hasil pengujian parsial uji T memperoleh nilai  $2,709 > 1,654$ . Menyatakan insentif mempunyai efek positif lalu signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Berawal pada temuan investigasi yang sudah dilakukan mengenai perolehan respons angket, meraih tanggapan yang sungguh konklusif, berdasarkan hasil pengujian parsial uji T memperoleh nilai  $1,720 > 1,654$ . Sehingga lingkungan kerja dinyatakan mempunyai efek positif lalu signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Bangka: Zanafa.
- Alamsyah, T., & Setyowati. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. UNITED INDO SURABAYA). *Jurnal Hasil Penelitian*.
- Ariyanto, A., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Mutasi Rotasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT Kantuna Boga Makmur). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1 (2).
- Ayu, K. D., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Ekonomi*, 374.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Server).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lisih, & Andy. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*.
- Marbun, M. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Sobri, M., Lilianti, E., & Robyardi, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Manajemen dan Investasi*, 261-275.
- Sugandha, & Yonata, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Prima Jaya. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 77-87.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Indonesia: ALFABETA.
- Wiediya, & Andy. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.
- Yoyo, T., & April, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 184-196.