

**PENGARUH MOTIVASI KERJA PEMBERIAN INSENTIF DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KSP BHINA RAHARJA CABANG KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh:

**CHINTYA PURBA ANTIKA
NIM : 1721100084**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA
KLATEN
AGUSTUS 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA PEMBERIAN INSENTIF DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KSP BHINA RAHARJA CABANG KLATEN**

Diajukan Oleh:

**CHINTYA PURBA ANTIKA
NIM : 1721100084**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal31.....Agustus 2022

Pembimbing Utama



**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194**

PembimbingPendamping



**Jarot Prasetyo, SE., M.Si
NIK. 690 301 251**

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSP BHINA RAHARJA CABANG KLATEN

Diajukan oleh:

CHINTYA PURBA ANTIKA
NIM : 1721100084

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
Pada tanggal.....1 - NOV -.....2022

Ketua

H. Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

Sekretaris

Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 19761215 200501 1 001

Anggota

H. Abdul Haris, S.E., M.M. M.Pd
NIK. 690 098 1940

Anggota

Jarot Prasetyo, S.E., M.Si
NIK 690 301 251

Disahkan

Dekan Fakultas Ekonomi



H. Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : CHINTYA PURBA ANTIKA

NIM : 1721100084

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Pemberian Insentif Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di KSP Bhina Raharja Cabang Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber ketipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



CHINTYA PURBA ANTIKA

MOTTO

**"Lihatlah ke belakang dengan penuh kepuasan dan pandanglah
ke depan dengan penuh keyakinan."**

"Tak ada sukses tanpa kerja keras"

**Kita dewasa bukan karena usia, tapi karena pengalaman hidup. Usia
tidak menjamin kedewasaan seseorang, namun kedewasaan dapat
dilihat dari sikap dan cara kita dalam mengambil keputusan."**

"Usaha tanpa doa sama dengan jalan tanpa tujuan."

PERSEMBAHAN

Dengan segenap syukur atas kehadiran Allah SWT terwujudnya karya sederhana ini sebagai jawaban atas penantian, motivasi dan do'a yang telah diberikan dan kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang tua yang selalu memberikan limpahan kasih sayangnya dan terima kasih atas segala doa, dukungan, arahan serta nasehat-nasehatnya
2. Seseorang yang selalu memberikan supportnya
3. Untuk Bapak/Ibu Dosen terima kasih atas bimbingannya

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Bhina Raharja Cabang Klaten”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten
2. Bapak H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten
3. Bapak H. Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan sekaligus pembimbing utama atas segala ijin dan dukungannya.

4. Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Si., selaku pembimbing kedua yang dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis mengharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Alasan Pemilihan Judul	4
C. Penegasan Judul	5
D. Batasan Masalah	7
E. Perumusan Masalah	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	8
H. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
B. Motivasi Kerja	16
C. Pemberian Insentif	23
D. Lingkungan kerja	28

	E. Kinerja	31
	F. Penelitian Terdahulu	36
	G. Kerangka Pemikiran	38
	H. Hipotesis	38
BAB III	METODE PENELITIAN	40
	A. Variabel Penelitian	40
	B. Jenis dan Sumber Data	40
	C. Populasi dan Sampel	41
	D. Skala Pengukuran Variabel	42
	E. Uji Instrumen Penelitian	43
	F. Alat Analisis Data	44
	G. Teknik Analisis Data	45
	H. Gambaran Umum KSP Bhina Raharja Klaten	50
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	54
	A. Deskripsi Data Responden	54
	B. Uji Instrumen Penelitian	57
	C. Analisis Data	61
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	70
	A. Simpulan	70
	B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan usia	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	59
Tabel. 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.8 Hasil Uji T	65
Tabel 4.9 Hasil Uji F	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pemikiran	38
Gambar 3.1 t diterima dan t ditolak	46
Gambar 3.2 H_0 diterima dan H_0 ditolak	47
Gambar 3.3 F diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ F ditolak jika $F_{hitung} < F_{table}$	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X_1)
- Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Pemberian Insentif (X_2)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X_3)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Reliability Per Variabel
- Lampiran 8 Correlations Per Variabel
- Lampiran 9 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama: **CHINTYA PURBA ANTIKA** NIM : 1721100084, Skripsi dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSP BHINA RAHARJA CABANG KLATEN** Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2022.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten, 2) untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten 3) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten, 4) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, pemberian insentif dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 dari seluruh KSP Bhinaraharja cabang Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : motivasi kerja (X_1), pemberian insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) serta variabel terikat (Y) : kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena t hitung motivasi kerja = 12,194 dan lingkungan kerja = 5,552, Kedua hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih kecil dari t tabel 1,980. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 2) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, semuanya terbukti. Sedangkan pemberian insentif tidak terbukti karena t hitung = 0,986 lebih kecil dari t tabel 1,980.

Kata kunci: *motivasi kerja, pemberian insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju perusahaan lebih dituntut untuk dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar luar negeri. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor manusia, yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu perusahaan.

Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. KSP. Bhina Raharja cabang Klaten merupakan Koperasi Simpan Pinjam yang

memiliki lebih dari 50 karyawan dari staf manjaemen hingga petugas kebersihan dan satpam. KSP. Bhina Raharja cabang Klaten yang memiliki peranan yang strategis guna menunjang pelaksanaan dan 3 pelayanan bagi pedagang kecil dalam meningkatkan usaha yang ada serta mendapatkan hasil yang memadai sehingga dapat tercapai kesejahteraan golongan ekonomi lemah khususnya pedagang kecil.

Dengan demikian sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain: motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering kali terjadi gejala bahwa karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik (Winardi, 2007). Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat menejemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemberian Insentif. (Rivai, 2004) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. (Mangkunegara, 2002), 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). Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Faktor yang lain juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja hingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011 : 67). Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja

pegawai. Apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah, maka mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuannya menjadi terhambat. Tetapi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai tinggi, maka organisasi dalam mencapai tujuannya akan menjadi mudah. Oleh karena itu, supaya kinerja pegawai tinggi dan tujuan perusahaan berhasil tercapai, maka organisasi harus mampu untuk mendorong pegawai agar selalu meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil wawancara dengan pihak KSP.Bhina Raharja cabang klaten di ketahui bahwa masih banyak terdapat masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja diantaranya : kurangnya motivasi kerja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan dan masih rendahnya kinerja karyawan yang menyebabkan prestasi kerja menurun.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSP BHINA RAHARJA CABANG KLATEN”**

B. Alasan pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul di atas antara lain:

1. Alasan Objektif

Penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di

KSP.Bhina Raharja Cabang Klaten, karena merupakan variabel penting dan strategis dalam mendukung kinerja karyawan.

2. Alasan Subjektif

1. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang motivasi kerja, pemberian insentif dan lingkungan kerja tersebut apakah mampu meningkatkan kinerja pegawai karyawan di KSP.Bhina Raharja Cabang Klaten sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

2. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh motivasi kerja, pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja Cabang Klaten karena pemberian insentif mempengaruhi motivasi bagi karyawan, sehingga para karyawan selalu hadir tepat waktu, selalu menaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien.

C. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalah pahaman tentang pengambilan judul di atas, maka penulis memberikan penegasan judul sebagai berikut :

1. Motivasi kerja

Adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil di capai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (ira rahmadita, 2013).

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatauran kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

3. Insentif

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Menurut Nawawi (2008) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap sewaktu-waktu.

4. Kinerja

adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang

dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”).

D. Batasan Masalah

Penulis membatasi agar tidak terjadi perluasan dan pengkaburan masalah karena keterbatasan waktu , biaya , tenaga serta kemampuan maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh motivasi kerja , pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja di KSP.Bhina Raharja Cabang Klaten.

E. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten ?
2. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja , pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten.

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten.

2. Untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, pemberian insentif dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten.

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak yang berkaitan yaitu :

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai media pembelajaran diri penulis untuk meningkatkan kreativitas dalam menerapkan teori-teori perkuliahan yang telah diterima selama ini.
- b. Sebagai bekal dalam mempersiapkan diri sebelum terjun di dunia kerja sehingga dapat melihat kelebihan dan kekurangan diri guna meningkatkan kinerja penulis
- c. Menambah wawasan penulis dalam berinovasi untuk mendukung tugas akhir ini

2. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan dapat memberikan referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa.

3. Bagi KSP Bhina Raharja cabang Klaten

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau pertimbangan untuk mengadakan evaluasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk menggambarkan alur pemikiran penulis dari awal hingga kesimpulan akhir. Adapun rencana sistematika pembahasan dari awal hingga akhir kesimpulan adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Pada bab ini memuat latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori. Pada bab ini membahas tentang pustaka tentang informasi variabel-variabel yang diteliti, landasan teoritik, dan hipotesis yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

BAB III: Metode Penelitian. Pada bab ini menguraikan tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian. Bab ini berisi penjelasan mengenai model penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengukuran data, sumber data, definisi operasional variabel instrument penelitian, pengujian instrument penelitian dan teknis analisis.

BAB IV: Analisis Data. Bab ini berisi tentang hasil analisis dari pengelolaan data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap pengolahan data dengan menggunakan teori.

BAB V: Simpulan dan saran. Bab ini memaparkan kesimpulan, dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan di KSP.Bhina Raharja Cabang Klaten dan Semarang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,555 + 0,864X_1 + 0,039X_2 + 0,901X_3$$

Menunjukkan bahwa motivasi kerja, pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif, dengan variabel lingkungan kerja yang lebih dominan terhadap kinerja Karyawan di KSP.Bhina Raharja Cabang Klaten.

3. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 12,194$ dan $X_2 = 0,896$ dan $X_3 = 5,552$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar 12,194 > t tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di KSP.Bhina Raharja Cabang Klaten dan Semarang. Untuk X_2 , t hitung sebesar 0,896 < t tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat

pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja Karyawan di KSP.Bhina Raharja Cabang Klaten dan Semarang, untuk X_3 , t hitung sebesar 5.552 > t tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan di KSP.Bhina Raharja Cabang Klaten dan Semarang.

4. Dari hasil pengujian di dapat F hitung sebesar 126,768 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05. Untuk itu F hitung 126,768 > dari F tabel 2,18 sehingga H_0 di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel motivasi kerja, pemberian insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
5. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas motivasi kerja (X_1 dan lingkungan kerja (X_2) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah 0,766. Hal ini berarti 76,60% kinerja dapat di jelaskan oleh variabel motivasi kerja, pemberian insentif dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 23,40% kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten dan Semarang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten dan Semarang. Pimpinan senantiasa memberikan motivasi kepada karyawannya, memperhatikan hak-haknya, memberikan kesejahteraan agar karyawan merasa diperhatikan dan akan lebih loyal sehingga kinerja akan semakin meningkat dan produktivitas kerja tercapai.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karyawan di KSP.Bhina Raharja cabang Klaten dan Semarang sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan yang dapat memotivasi pegawainya. Upaya yang dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja melalui pemberian insentif yang adil dan layak, penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan ataupun bonus yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih baik dan tentunya lebih nyaman.
3. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja serta menambahkan jumlah responden lebih dari 120 yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lainnya yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto (2011) *Manajemen Penelitian*. Edisi Revisi, Rineka Cipta. Jakarta.
- Alex Soemadji Nitisemito (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ardhana, I. K., Niwayan, M., & Wayan, M.U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Dyah Larasati , *Pengaruh motivasi kerja,insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*, *Jurnal Ekonomi*, Volume 23, No. 1
- Fadila putri Marheningrum (2020) *Pengaruh motivasi kerja ,Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di toko ROTI DAHLIA KLATEN Skripsi Universitas Widya Dharma Klaten*
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Joko Purnomo (2008) *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara Skripsi Universitas Negeri Semarang*
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen SDM*.Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____ (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- NitiseMITO Alex. S, 2012, *Manajemen Personalialia : Manajemen SumberDaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. 2003. h. 3
- Nurwanda (2018) *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan sistem penyediaan air minum Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Univwersitas Muhammadiyah Makasar*
- Piko Dharma Putra & Febri Susanti (2015) *Pengaruh pemberian Insentif dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP POS PAINAN Skripsi STIE Surakarta.*
- Rosdakarya. Mathis, R.L dan Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Strategik Non Profit Bidang Pemerintah*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teor Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, N. I. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penemptan Kryawan terhadap Prestasi KerjaPada Karya cwan BNI KCU Makassar. Skripsi Prodi Manajemen UIN Alaudin Makassar.*

- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2006), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif danR&D)*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif danR&D)*.Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.