

PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOFOOD

Danyswara Negara
danyswaraa@yahoo.com

Supriyatin
supriyatin@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of incentives, work motivation and work environment on employee performance at PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. The population in this research is employees of PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk who work on the warehouse. The sampling technique used sampling saturated with sample of 60 respondents working in PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk warehouse. The analytical method used is multiple linear regression analysis with using SPSS 20.0 (statistical product and service solutions) application tool. Based on the test using t test analysis, the results showed that incentive variables significantly influenced the performance of warehouse employees PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk with a significance value $0,000 < 0,05$, work motivation significantly influence the performance of warehouse employees PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk with value significance $0,025 < 0,05$, and work environment have an significant influence to performance of warehouse employee of PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk with significance value $0,005 < 0,05$.

Keywords: incentives, work motivation, work environment and employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang bekerja pada bagian gudang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 60 responden yang bekerja di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk bagian gudang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS 20.0 (statistical product and service solutions). Berdasarkan pengujian menggunakan analisis uji t, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$.

Kata Kunci : insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat diduga akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan yang berada di dalam lingkungan tersebut. Begitupun demikian jika lingkungan kerja jauh dari kata nyaman, maka hal ini dapat berdampak pada semangat kerja karyawan yang akhirnya output yang dihasilkan menjadi menurun dan berakibat kerugian bagi perusahaan. Pada penelitian ini penulis mengangkat dinamika kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. (PT. ICBP) cabang Jawa Timur yang beralamat di Jalan raya Klampok, Cangkringmalang KM.32, Beji, Pasuruan, Jawa Timur. PT. Indofood CBP memiliki fokus produk berupa produk makanan-minuman dengan brand-brand yang cukup kuat

seperti indomie, susu indomilk dan kecap Indofood. Rata-rata output harian produksi di PT. ICBP cabang Pasuruan saat ini adalah sebesar 20.000 produk atau jam. Tingginya hasil output produksi tersebut pada akhirnya harus didukung oleh kemampuan yang baik dari sistem penyimpanan baik dari sistem pencatatan, penempatan maupun saat barang tersebut hendak didistribusikan. Tanpa adanya sistem yang baik dalam pengelolaan penyimpanan, maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami kegagalan pada sistem secara menyeluruh dan berakibat pada kerugian perusahaan.

Pemberian insentif pada karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur juga merupakan hal yang sangat penting dan diharapkan oleh karyawan khususnya saat pekerjaan yang dilakukan sudah melampaui waktu dan bobot yang diwajibkan. Ketidakpuasan dalam pembagian insentif antar karyawan akan berdampak pada turunnya minat kerja karyawan. Motivasi kerja pada karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur juga dalam menghadapi tugas yang dibebankan sangat berpengaruh dalam efektifitas dan efisiensi kerja, hal ini terkait dengan dorongan dalam diri pekerja untuk dapat memberikan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan tugas tersebut. Kurangnya motivasi yang diberikan akan membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Para pekerja yang didelegasikan pada sistem penyimpanan haruslah memiliki kemampuan yang cukup dalam tata-kelola ruang penyimpanan atau yang disebut gudang. Tata-kelola ini meliputi keamanan barang baik dari ancaman suhu yang tidak sesuai, kebakaran, hewan yang dapat merusak produk itu sendiri. Tata-kelola tersebut juga berupa efisiensi dan efektifitas ruang gudang agar hasil produksi yang tinggi tetap dapat ditampung di dalam gudang itu sendiri. Lingkungan kerja di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. haruslah aman dan nyaman sehingga karyawan tidak bosan dan dapat bekerja secara maksimal. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengetahui faktor apa saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan di PT Indofood CBP, maka penulis mengajukan judul penelitian "**Pengaruh insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indofood** "

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini: Apakah insentif, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian gudang PT. ICBP Sukses Makmur ?

Dan berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian gudang PT. ICBP Sukses Makmur.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian insentif

Menurut Handoko (2010:176), Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2013:89) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai atau karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi. Jenis - jenis Insentif antara lain *piece work*, bonus, komisi, insentif bagi eksekutif, kurva "kematangan", dan rencana insentif kelompok.

Motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori motivasi kepuasan

antara lain teori kebutuhan, teori ERG dan teori motivasi prestasi. Selain itu, teori motivasi proses anatara lain teori harapan, teori keadilan, dan teori penguatan. Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain faktor intern dan faktor ekstern.

Lingkungan kerja

Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis. Sedangkan indikator lingkungan kerja terdiri atas penerangan ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja serta keamanan di tempat kerja.

Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator kinerja adalah kuantitas yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, kualitas yang dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, ketepatan waktu yakni diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai selesainya pekerjaan, efektifitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian serta kehadiran yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan intensif terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Jika karyawan telah memberikan hasil kerja yang optimal dan melebihi target yang telah diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan akan meberikan insentif sebagi balas jasa kepada karyawan yang telah bekerja lebih giat. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan suatu usaha mendorong karyawan yang dimaksudkan agar karyawan semangat dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2008:126), motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kepada karyawan selain itu bertujuan agar karyawan tetap merasa dihargai keberadaanya oleh perusahaan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2009:9) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat emosional karyawan oleh sebab itu lingkungan kerja harus tetap diperhatikan. Karena apabila karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka aktivitas kerja karyawan akan menjadi efektif. Hal ini tentu saja akan berdampak bagi kinerjanya dan baik bagi kelangsungan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Wardhana dan Sasono (2015)

Judul penelitian “pengaruh motivasi, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Kasus ini didasarkan pada F-count 18.533 level signifikan 0,000. Artinya hipotesis tersebut mengemukakan bahwa variabel motivasi, insentif, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Serta variabel motivasi dan perkembangan karir sebagian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan variabel motivasi maka T-hit 4,539 dan untuk pengembangan karir t hitung 2,891 lebih besar dari t tabel 1,99656. Untuk variabel insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai karena jumlah t hitung kurang dari t hitung 1,991 <-tabel 1,99656.

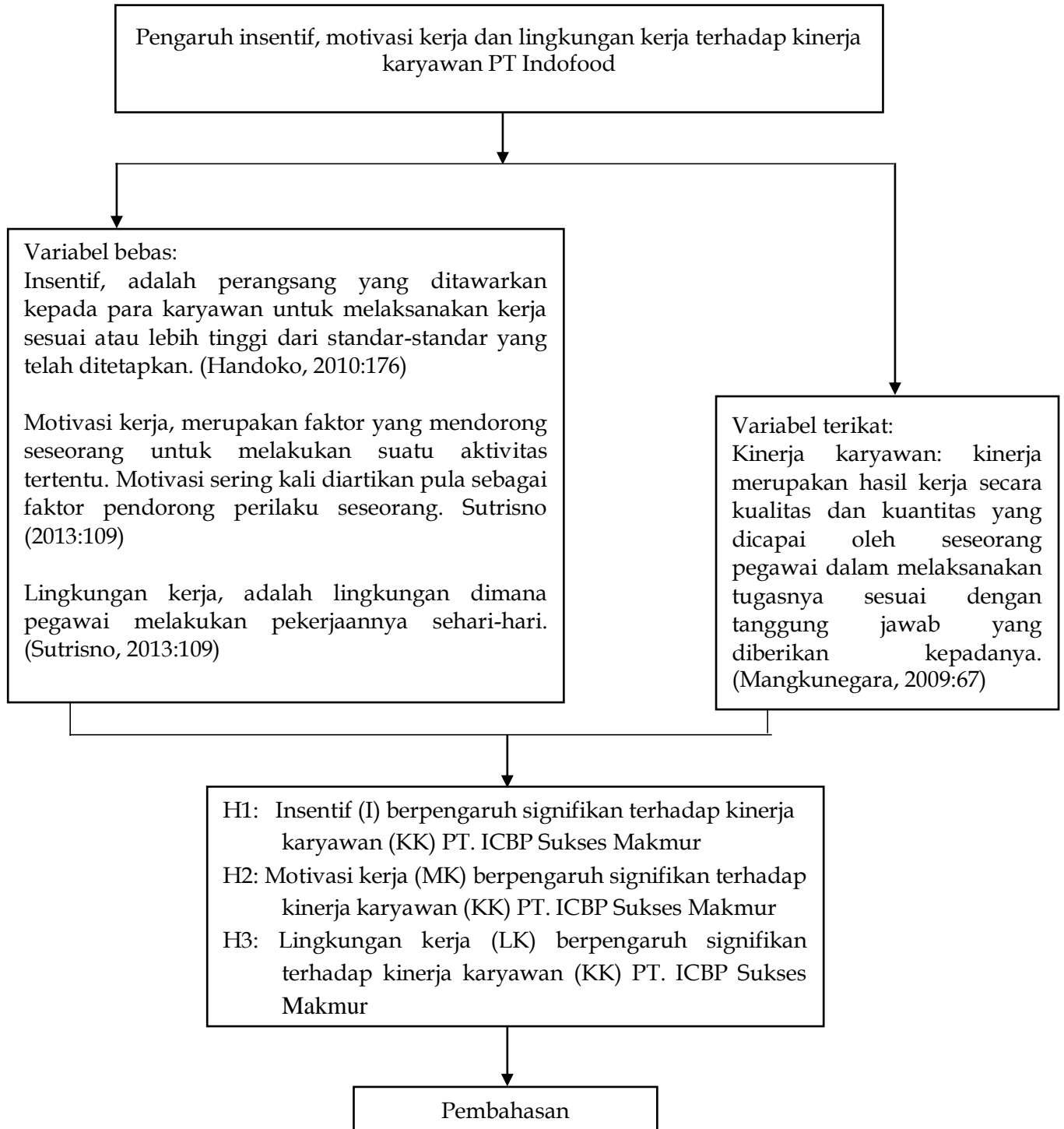
Panjaitan (2015)

Judul penelitian “pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara”. Hasil analisisnya yaitu hubungan antara insentif dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai (r_{xy}) = 0,670 artinya hubungan keduanya positif dan jika dikonsultasikan kepada tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan koefisien determinasi antara insentif dan motivasi terhadap kinerja (r_{XY^2}) = 0,449 yang berarti bahwa pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,9 % dan sisanya 55,1 % dipengaruhi variabel lain, berarti cukup besar peranan atau kontribusi variabel insentif dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai.

Cintia dan Gilang (2016)

Judul penelitian “pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I”. Hasil penelitian ini yaitu Hasil penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa 44,9% lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja, ventilasi, kebisingan, pencahayaan, dan tata letak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, 42,8% dari lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja atasan dan bawahan atau antar sesama karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa 72,1% lingkungan kerja fisik dan non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka pemikiran



Gambar 1
Rerangka pemikiran

Hipotesis

H1: Insentif (I) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) PT. ICBP Sukses Makmur

H2: Motivasi kerja (MK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) PT. ICBP Sukses Makmur

H3: Lingkungan kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) PT. ICBP Sukses Makmur

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih adalah jenis penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*) yaitu jenis penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat atau bias disebut sebagai suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kausalitas (sebab-akibat).

Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi dapat diartikan sebagai seluruh individu yang mempunyai kriteria yang sama meskipun hanya terdapat sedikit kesamaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian gudang PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Jawa Timur sebanyak 60 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini didasari karena populasi pada karyawan bagian gudang seluruhnya dapat digunakan sebagai sampel.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data fisik, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sekelompok orang untuk menjadi responden (kuisisioner). Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang ditempatkan di bagian gudang PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Sumber Data

Data primer, merupakan yang diperoleh secara langsung dari obyek yang akan diteliti atau responden (Bagong *et.al*, 2007:55). Adapun data primer ini merupakan data yang diperoleh langsung dari karyawan PT Indofood CBP melalui kuisisioner. Data sekunder, yaitu data yang diambil dari lembaga atau institusi. Adapun data sekunder yang diperoleh oleh penulis guna mendukung penelitian ini adalah berasal dari PT Indofood CBP Sukses Makmur.

Teknik Pengumpulan Data

Metode angket atau kuesioner

Menurut Sugiono (2014: 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Untuk angket data yang diperoleh

angket berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *Likert*.

Pengumpulan data melalui observasi

Pengumpulan data melalui observasi merupakan pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada lokasi penelitian. Pengamatan dalam hal ini merupakan kegiatan yang melihat secara langsung objek penelitian yang akan diteliti di lokasi penelitian. Adapun data yang diperoleh dari observasi ini akan digunakan penulis untuk menulis pada gambaran umum lokasi penelitian.

Pengumpulan data melalui studi literatur

Pengumpulan data melalui studi literatur adalah pengumpulan data guna menemukan literatur-literatur guna menganalisis atas temuan data yang diperoleh dari objek penelitian maupun data dari lokasi penelitian. Studi Literatur dalam hal ini dapat menggunakan sumber informasi berupa jurnal-jurnal penelitian, penelitian terdahulu, atau buku literatur yang relevan dan bersifat *up to date* serta masih banyak sumber informasi yang lain semisal dari internet.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel independen (variabel bebas) yaitu sebuah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen berupa intensif (I), motivasi kerja (MK), lingkungan kerja (LK). Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain. Yang menjadi variabel dependent dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Teknik Analisa Data

Uji instrumen

Uji validitas

Validitas adalah suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuisioner untuk mengetahui apakah kuisioner tersebut dapat dikatakan valid atau tidak valid sehingga dapat diketahui hubungan kuisioner dengan penelitian. Suatu data dianggap valid apabila r hitung lebih besar daripada r table. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji reabilitas

Menurut Umar (2009: 7) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Croanbach Alpha*, indikator pengukuran reliabilitas yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut: Jika α atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Sangat tinggi
2. 0,6-0,799 = Tinggi
3. 0,599-0,4 = Cukup
4. 0,399-0,2 = Rendah
5. < 0,2 = Sangat rendah

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi yang dilakukan antara satu variabel dependen dengan beberapa (lebih dari satu) variabel independen (Alhusin, 2009:203). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$KK = \alpha + \beta_1 I + \beta_2 MK + \beta_3 LK + e$$

Keterangan :

KK	: Kinerja karyawan
I	: Insentif
MK	: Motivasi
LK	: Lingkungan kerja
A	: Konstanta
$\beta_1.. \beta_3$: Koefisien regresi
e	: eror term

Uji asumsi klasik

Penelitian ini menggunakan data kuisioner sehingga perlu adanya ketepatan dalam hasil yang akan dianalisis. Variabel-variabel yang diuji asumsi klasik yaitu insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Uji asumsi klasik perlu dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat menuju analisis lebih lanjut. Beberapa langkah pengujian ialah sebagai berikut:

Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan dan memastikan nilai residual (e_i) yang sudah dikumpulkan memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji kolmogorov smirnov yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hasil uji normalitas menunjukkan apabila besarnya nilai Asymp. Sig (2-Tailed) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel independent penelitian berdistribusi normal. Jika besarnya nilai Asymp. Sig (2-Tailed) < 0,05, maka nilai residual dari variabel tidak terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antara sesama variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal yaitu variabel bebas dimana nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas di dalam model regresi dengan menggunakan ukuran *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur, variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2011:106).

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua

pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian heteroskedastisitas yang bisa digunakan diantaranya yaitu uji park, Uji Glejser, melihat pola grafik regresi dan uji koefisien korelasi spearman. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan mengamati grafik Scatterplot.

Uji kelayakan model (*godness of fit*)

Uji F

Uji kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Kuncoro (2009:98) mengatakan bahwa pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penolakan atau penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikan F > 0,05 maka model penelitian dikatakan tidak layak.

Jika nilai signifikan F < 0,05 maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Uji koefisien determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen dan menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Kuncoro, 2009:97). Langkah-langkah sebagai berikut:

Perumusan hipotesis.

H₀: $\beta_i \leq 0$ (artinya insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

H_a: $\beta_i > 0$ (artinya insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Menentukan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%)

Menghitung statistik uji t dengan menggunakan rumus:

$$t = b_i / S_{b_i}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien regresi

S_{b_i} : Standart koefisien regresi

Penarikan kesimpulan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak atau H₁ diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil uji validitas

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r table ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Insentif (I)	I 1.1	0,748	0,254	Valid
	I 1.2	0,798	0,254	Valid
	I 1.3	0,612	0,254	Valid
Motivasi kerja (MK)	MK2.1	0,550	0,254	Valid
	MK2.2	0,587	0,254	Valid
	MK2.3	0,494	0,254	Valid
	MK 2.4	0,432	0,254	Valid
	MK 2.5	0,580	0,254	Valid
Lingkungan kerja (LK)	LK3.1	0,861	0,254	Valid
	LK3.2	0,777	0,254	Valid
	LK3.3	0,363	0,254	Valid
	LK3.3	0,267	0,254	Valid
	LK3.5	0,716	0,254	Valid
Kinerja karyawan (KK)	KK4.1	0,710	0,254	Valid
	KK4.2	0,412	0,254	Valid
	KK4.3	0,690	0,254	Valid
	KK4.4	0,756	0,254	Valid
	KK4.5	0,794	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel insentif (I), motivasi kerja (MK), lingkungan kerja (LK), dan kinerja karyawan (KK), keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel-variabel di atas dapat dikatakan valid, karena mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,254$).

Uji reliabilitas

Tabel 2
Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	0,542	Cukup reliabel
Motivasi kerja	0,562	Cukup reliabel
Lingkungan kerja	0,575	Cukup reliabel
Kinerja karyawan	0,706	Reliabel tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari $> 0,05 - 0,07$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada penelitian ini layak atau reliabel digunakan dalam penelitian.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 3
Hasil regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,654	0,798		0,819	0,416
Insentif	1,143	0,108	0,719	10,591	0,000
Motivasi kerja	0,187	0,081	0,141	2,305	0,025
Lingkungan kerja	0,183	0,063	0,157	2,889	0,005

Dependent variabel: KK

Sumber: Data primer diolah, 2018

Model regresi linier berganda yang dapat dari Tabel 3 adalah:

$$KK = 0,654 + 1,143I + 0,187MK + 0,183LK + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 0,654 yang berarti jika nilai variabel bebas dianggap konstan, maka nilai KK adalah sebesar 0,654, nilai koefisien insentif sebesar 1,143. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan pada variabel insentif sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan adalah 1,797, nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,187. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan adalah 0,841, nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,183. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kualitas lingkungan sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan adalah 0,837.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Dengan pendekatan *kolmogorov smirnov* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil uji normalitas

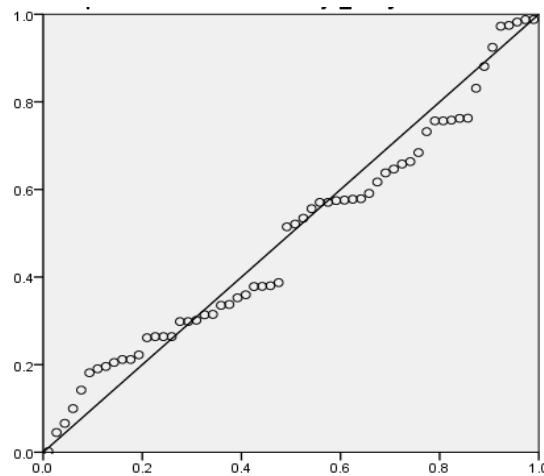
		Unstandardized residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.07628737
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,099
	Negative	-0,092
Kolmogorov-Smirnov Z		0,766
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,600

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar 0,600 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan bahwa model pada Tabel 4 tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan grafik

Pendekatan yang kedua bisa digunakan untuk menilai normalitas data dengan menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik normal P-P *plot of regression standardized residuel*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Hasil grafik normalitas yang telah diolah melalui program SPSS disajikan dalam gambar berikut:



Sumber : Data primer diolah, 2018

Gambar 2
Grafik normalitas

Uji multikolinieritas

Tabel 5
Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif	0,242	4,124	Bebas multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,297	3,367	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,380	2,629	Bebas multikolinieritas

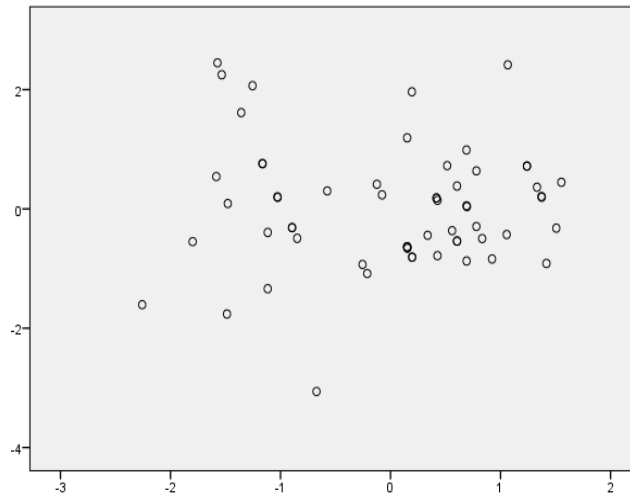
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu insentif (I), motivasi kerja (MK), lingkungan kerja (LK) mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas, munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola pada yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS 20.0 adalah sebagai berikut:



Sumber : Data primer diolah, 2018

Gambar 3
Grafik uji heteroskedastisitas

Hasil uji kelayakan model (*goodness of fit*)

Tabel 6
Hasil uji kelayakan model (*goodness of fit*)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	1023,388	3	341,129	279,511	0,000 ^b
	Residual	68,345	56	1,220		
	Total	1091,733	59			

a. Predictors : insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 6 menunjukkan nilai Sig uji F mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05 sehingga dapat dinyatakan pengaruh model regresi variabel bebas terhadap variabel terikat layak digunakan.

Uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil uji koefisien determinasi berganda (R²)

Model summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,968 ^a	0,937	0,934	1,105

a. Predictors (Constant) insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 7 diketahui bahwa nilai (R²) yang didapat adalah sebesar 0,937 yang berarti variabel bebas insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian mampu menjelaskan adanya hubungan sebesar 93,7 % terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Sisanya sebesar 6,3 % dijelaskan oleh variabel-variabel diluar penelitian.

Uji t

Tabel 8
Uji t (Uji Hipotesis)
Coefficient

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,654	0,798		0,819	0,416
Insentif (I)	1,143	0,108	0,719	10,591	0,000
Motivasi kerja (MK)	0,187	0,081	0,141	2,305	0,025
Lingkungan kerja (LK)	0,183	0,063	0,157	2,889	0,005

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 8 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan berikut pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Hipotesis 1

Hasil uji t untuk variabel insentif (I) mendapatkan nilai 0,000 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. Dari hasil ini maka dapat diyatakan bahwa Hipotesis 1 diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikandari variabel insentif (I) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (KK).

Hipotesis 2

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (MK) mendapatkan nilai 0,025 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. Dari hasil ini maka dapat diyatakan bahwa hipotesis 2 diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikandari variabel motivasi kerja (MK) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (KK).

Hipotesis 3

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (LK) mendapatkan nilai 0,005 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. Dari hasil ini maka dapat diyatakan bahwa hipotesis 3 diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikandari variabel lingkungan kerja (LK) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (KK).

Pembahasan

Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT. ICBP bagian gudang. Insentif merupakan pemberian perusahaan diluar gaji yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pengamatan penelitian terdapat Insentif dalam bentuk keuangan maupun non keuangan

yang ditawarkan oleh PT. ICBP untuk karyawan. Insentif adanya jenjang karir contohnya, insentif ini jelas akan membuat seorang karyawan akan berusaha sebaik mungkin dalam bekerja dan membuktikan bahwa dirinya layak mendapatkan kenaikan jabatan karena kemampuan yang dimilikinya dan kinerja yang sudah ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri. Insentif dalam bentuk non keuangan dalam PT. ICBP adalah adanya bonus tahunan bagi karyawan apabila perusahaan mampu meraih target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini jelas akan membuat karyawan secara bersama-sama berusaha untuk meraih target tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wardhana dan Sasono (2015) dengan hasil yaitu terdapat pengaruh signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam usaha untuk mencapai hasil lebih baik kearah pencapaian tujuan organisasi. Motivasi seseorang merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Jadi tercapainya suatu kinerja akan ditentukan oleh motivasi karyawan yaitu kesediaan karyawan mengeluarkan upaya yang tinggi untuk menghasilkan produk atau jasa.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. ICBP. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,025 < 0,05$. Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa PT. ICBP telah mampu membuat karyawan termotivasi dalam bekerja melalui adanya pemenuhan atas kebutuhan dasar, rasa aman akan masa depan, penghargaan yang diberikan atas usaha dan hasil yang maksimal. Semua itu membuat karyawan menjadi fokus dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Hal ini harus terus dijaga agar kondisi kinerja karyawan tetap tinggi meskipun mengalami banyak dinamika atau bahkan problematika sebagai konsekuensi bekerja pada perusahaan yang memiliki fokus pasar di area laut.

Berdasarkan proses penelitian terkait motivasi tersebut, dapat diketahui bagaimana seseorang karyawan PT. ICBP bagian gudang dalam memenuhi kewajibannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan yang sangat tergantung pada motivasi itu sendiri. Dari sinilah proses motivasi terbentuk yaitu adanya keinginan untuk memenuhi kewajiban sekaligus adanya keinginan untuk mendapatkan kebutuhan-kebutuhan mereka. Hasil penelitian ini juga mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2015) yang mendapatkan hasil adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam pengujian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ICBP pada bagian gudang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0.05 yaitu $0,005 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ICBP bagian gudang.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan PT. ICBP sebagaimana terlihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan dapat fokus dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, jika karyawan tidak berada pada lingkungan kerja yang baik seperti suhu ruangan yang terlalu dingin atau panas, pola interaksi antar

karyawan yang kurang harmonis dan faktor pengganggu lainnya, akan membuat karyawan tidak betah dan cenderung terbebani dalam aktifitas kerjanya. Lingkungan kerja terkait fisik seperti suhu harus direkayasa sedemikian rupa agar sesuai dengan kemampuan karyawan secara umum dalam menerima suhu, tidak terlalu panas atau terlalu dingin. Jika terkait non fisik, seperti hubungan antar karyawan, maka manajemen harus memberikan aturan yang tegas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cintia dan Gilang (2016) yang mendapatkan hasil adanya pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur, karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur, karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,025 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$.

Saran

Saran bagi instansi

Diharapkan PT Indofood CBP Sukses Makmur dapat meningkatkan terkait insentif yang diberikan kepada karyawan, karena berdasarkan hasil pengujian bahwa insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa semakin tingginya insentif, kerja dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Diharapkan PT Indofood CBP Sukses Makmur dapat menjaga motivasi karyawan melalui perhatian terhadap kebutuhan fisiologis dan aktualisasi agar semangat karyawan dalam bekerja terus terjaga dan kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dapat membuat karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan. Diharapkan PT Indofood CBP Sukses Makmur mampu mempertahankan kenyamanan dalam lingkungan kerja kepada karyawan setiap tahunnya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat membuat karyawan merasa nyaman dan tidak bosan dalam melakukan pekerjaan.

Saran bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar variabel seperti: kepemimpinan, stress kerja, pendidikan, ataupun pengalaman kerja, bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis. Diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan objek penelitian yang lain, seperti perusahaan yang berbeda ataupun instansi pemerintah. Diharapkan bagi peneliti lain untuk menambahkan atau menggunakan metode wawancara jika akan melakukan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, S. 2009. *Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, S. 2012. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bagong, Suyanto dan Sutinah. 2007. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Kencana. Jakarta.
- Cintia, E. dan Gilang, A. 2016. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3 (1).
- Daft, R.L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Danang, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dessler. Jakarta.
- Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid satu. Indeks. Jakarta.
- Gaol, C.H.R. dan L. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. BPFE UGM. Yogyakarta.
- _____. 2013. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan 13. BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Gunung Agung. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan pertama. Rajawali Press. Jakarta.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- _____. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama. Bandung.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis, R.L. dan H.J. John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Panjaitan, M. 2015. Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pertanian provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Integritas*. 1 (2).
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Kelima*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, U. 2009. *Metodelogi Penelitian*. Salemba Empat. Yogyakarta.
- Simanjuntak, J. P. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma. Jakarta.
- Siagian, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.

- Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS Center Of Academi Publishing Service. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwatno dan D. Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, H. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi II. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wardhana, I. dan A.D Sasono. 2015. Pengaruh motivasi, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (2).
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.