

PENGARUH INSENTIF MATERIAL, INSENTIF NON MATERIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT BPR PRISMA DANA MANADO*THE EFFECT OF MATERIAL INCENTIVES, NON MATERIAL INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENTS ON EMPLOYEES WORK MOTIVATION AT PT BPR PRISMA DANA MANADO*

Oleh:

¹Rafael J.V. Panambunan²Victor P.K. Lengkong³Irvan Trang¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹djozzepanambunan@yahoo.com²vpk.lengkong@gmail.com³irvan_trang@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh sistem rekrutmen dan seleksi yang baik, program pengembangan karir dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah insentif material, insentif non material, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi adalah pegawai di PT. BPR Prisma Dana Manado sebanyak 53 karyawan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 53 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan insentif material, insentif non material, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. BPR Prisma Dana Manado lebih memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan, dan juga meningkatkan lingkungan kerja di perusahaan, guna meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan.

Kata Kunci: *insentif material, insentif non material, lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan*

Abstract: Human resources are an important part of the success of an organization. Quality human resources are determined by a good recruitment and selection system, career development programs and the creation of a conducive work environment. The purpose of this study is to find out whether material incentives, non-material incentives, and work environment affect employee motivation. The research method used in this study is associative. The population is employees at PT. BPR Prisma Dana Manado as many as 53 employees. Collecting data through questionnaires with a sample of 53 respondents who were determined using saturated sampling techniques. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that simultaneously material incentives, non-material incentives, and work environment had a positive and significant effect on employee performance. And partially only work environment variables that have a positive and significant effect on employee performance. PT. BPR Prisma Dana Manado pay more attention to providing incentives to employees, and also improve the work environment in the company, in order to increase employee motivation so that they can achieve the company's planned goals.

Keywords: *material incentives, non-material incentives, work environment, employee work motivation*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kegiatan operasional sebuah bank sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dan mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas, selain itu juga ditentukan oleh sistem pengembangan karir dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan tambahan balas jasa disamping upah/gaji yang diberikan kepada karyawan atas suatu prestasi (Hasibuan dan Handoko 2002 dalam Pratama, Musadieuq, Endang 2015).

Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan di tempat kerja meliputi lingkungan fisik dan psikhis yang sangat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan (Maringka, Kawet, Trang, 2017).

PT. BPR Prisma Dana merupakan lembaga keuangan yang memiliki visi menjadi bank yang professional, besar, kuat dan sehat. Untuk itu dalam upaya mencapai visi tersebut maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Pembentukan sumber daya manusia yang handal didalam organisasi dibutuhkan motivasi yang baik kepada karyawan dengan melakukan pemberian insentif hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh:

1. Insentif Material, Insentif Non Material, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado
2. Insentif Material terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado
3. Insentif Non Material terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado
4. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif Material

Hasibuan (2010:184), insentif material yaitu daya perangsang yang diberikan karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Insentif Non Material

Hasibuan (2010:184), insentif non material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau mendali. Jadi dapat disimpulkan insentif nonmaterial adalah perangsang semangat kerja yang tidak dalam bentuk materi, melainkan dalam bentuk penghargaan ataupun pujian kepada karyawan.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian Terdahulu

Henanta, Sunuharyo, Utami (2018). Pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang), bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan tetap pg. kebon agung malang). Jenis

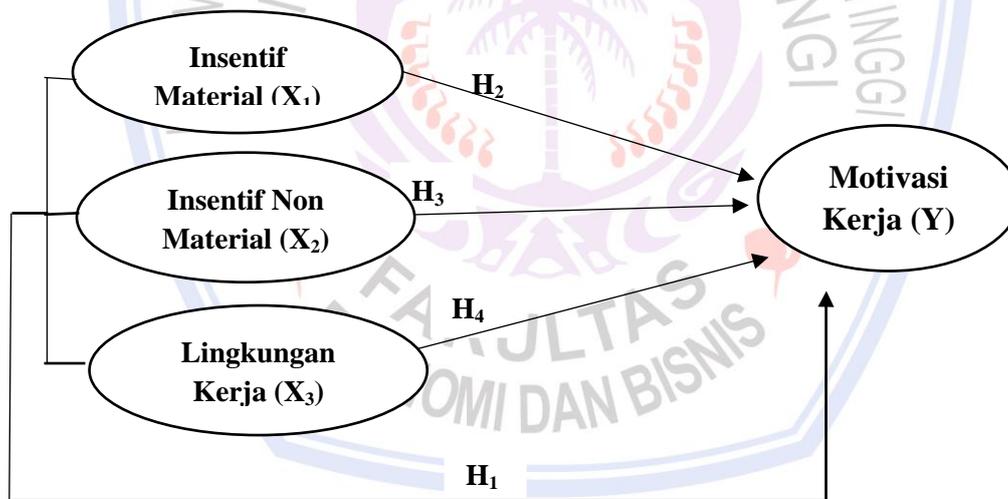
penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif sangat disetujui oleh karyawan tetap PG Kebon Agung dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, hal tersebut didukung dengan variabel penelitian yang memiliki pengaruh positif dan signifikansi.

Meiditami dan Sunurharyo (2018). Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan divisi individual *customer business development* (ICD) kantor pusat PT. Bank Central Asia, Tbk). Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 95 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan Insentif karyawan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Central Asia, Tbk.

Prakoso, Astuti, Ruhana (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang) Hasil ini analisis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Fadhil, Mayowan (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan penerapan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif riset kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori 2018

Hipotesis

- H₁: Insentif Material, Insentif Non Material, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado
- H₂: Insentif Material secara parsial diduga berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado
- H₃: Insentif Non Material secara parsial diduga berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado
- H₄: Lingkungan Kerja secara parsial diduga berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014: 112) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan (pengaruh) antara dua variabel atau lebih, yaitu pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT BPR Prisma Dana Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT. BPR Prisma Dana Manado jl. Pierre Tendean Marina Plaza, Sulawesi Utara. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan Agustus 2018 – September 2018.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPR Prisma Dana Kantor Pusat Manado yang berjumlah 53. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling* Jenuh. teknik pengambilan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner (angket) yang di sebarakan langsung kepada karyawan PT. BPR Prisma Dana Kantor Pusat Manado.

Metode Analisis**Uji Asumsi Klasik**

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas.

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3, Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Status
Insentif Material (X1)	X1.1	0.725	0.281	Valid
	X1.2	0.612	0.281	Valid
	X1.3	0.654	0.281	Valid
	X1.4	0.599	0.281	Valid
	X1.5	0.680	0.281	Valid
	X1.6	0.635	0.281	Valid
	X1.7	0.750	0.281	Valid
	X1.8	0.649	0.281	Valid
	X1.9	0.655	0.281	Valid
Insentif Non Material (X2)	X2.1	0.745	0.281	Valid
	X2.2	0.511	0.281	Valid
	X2.3	0.568	0.281	Valid
	X2.4	0.450	0.281	Valid
	X2.5	0.782	0.281	Valid
	X2.6	0.716	0.281	Valid
	X2.7	0.785	0.281	Valid

	X2.8	0.717	0.281	Valid
	X2.9	0.707	0.281	Valid
	X2.10	0.441	0.281	Valid
	X2.11	0.635	0.281	Valid
Lingkungan	X3.1	0.814	0.281	Valid
Kerja (X3)	X3.2	0.846	0.281	Valid
	X3.3	0.849	0.281	Valid
	X3.4	0.829	0.281	Valid
	X3.5	0.835	0.281	Valid
	X3.6	0.723	0.281	Valid
	X3.7	0.654	0.281	Valid
	X3.8	0.618	0.281	Valid
Motivasi Kerja	Y.1	0.688	0.281	Valid
(Y)	Y.2	0.608	0.281	Valid
	Y.3	0.698	0.281	Valid
	Y.4	0.636	0.281	Valid
	Y.5	0.845	0.281	Valid
	Y.6	0.605	0.281	Valid
	Y.7	0.595	0.281	Valid
	Y.8	0.527	0.281	Valid
	Y.9	0.376	0.281	Valid
	Y.10	0.575	0.281	Valid
	Y.11	0.687	0.281	Valid
	Y.12	0.785	0.281	Valid
	Y.13	0.769	0.281	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator insentif material (X1), insentif non material (X2), lingkungan kerja (X3), dan Motivasi Kerja (Y) memiliki hasil r hitung $>$ r tabel (0,281) maka dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

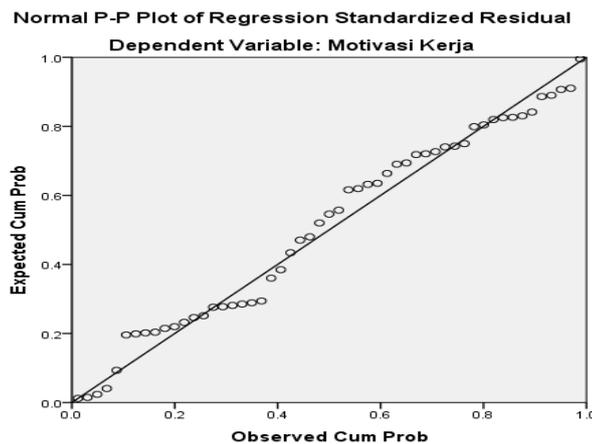
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Insentif Material (X1)	0.836	Reliabel
Insentif Non Material (X2)	0.857	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.900	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0.877	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 2 menunjukkan nilai Reliabilitas (*Cronbach Alpha*) tiap variabel. Untuk variabel Insentif Material (X1) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.836, Insentif Non Material (X2) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.857, Lingkungan kerja (X3) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.900, dan Motivasi Kerja (Y) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.877. Karena nilai dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6 maka dapat dinyatakan item yang digunakan di setiap variabel adalah Reliabel.

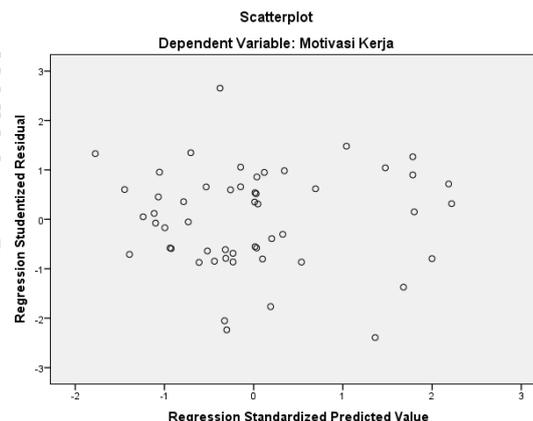
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan *Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual*, dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 . Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Pada Grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini dan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.143	5.888		2.062	.044		
	Insentif Material	.223	.151	.169	1.469	.148	.839	1.192
	Insentif Non Material	.182	.140	.164	1.299	.200	.694	1.441

Lingkungan Kerja	.682	.157	.515	4.344	.000	.791	1.265
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel 3 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini dan uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1346.907	3	448.969	13.698	.000 ^b
	Residual	1606.074	49	32.777		
	Total	2952.981	52			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif Non Material, Insentif Material

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 4 menunjukkan angka f sebesar 13.698 dan taraf signifikansi (sig) sebesar 0.000. Perhitungan angka signifikansi penelitian sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada hubungan linear antara Insentif Material (X_1), Insentif Non Material (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y). Dengan demikian, model yang dilakukan seperti diatas sudah memenuhi syarat dan benar. Kesimpulannya adalah Insentif Material (X_1), Insentif Non Material (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Uji Parsial (t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	12.143	5.888			2.062	.044		
Insentif Material	.223	.151	.169		1.469	.148	.839	1.192
Insentif Non Material	.182	.140	.164		1.299	.200	.694	1.441
Lingkungan Kerja	.682	.157	.515		4.344	.000	.791	1.265

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

1. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Insentif Material memiliki tingkat signifikansi 0,148, nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai $\text{sig} > \alpha$, ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “ Insentif Material diduga secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ” **ditolak**.
2. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Insentif Non Material memiliki tingkat signifikansi 0,200, nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai $\text{sig} > \alpha$, ini berarti hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan “Insentif Non Material diduga berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ” **ditolak**.
3. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai $\text{sig} < \alpha$, ini berarti hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan “Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ” **diterima**.

Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel insentif material, insentif non material dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk itu PT. BPR Prisma Dana Manado perlu untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan proses pemberian insentif material dan insentif non material bagi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hal tersebut guna meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. BPR Prisma Dana Manado.

Hal ini juga dibuktikan secara empiris penelitian Arkho (2016) mengenai pengaruh insentif materiil dan non materiil terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Kantor Pos (Persero) Malang). Variabel insentif materiil dan variabel insentif non materiil secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Penelitian Prakoso, Astuti dan Ruhana (2014) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Material terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel insentif material secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pemberian insentif material di PT. BPR Prisma Dana Kantor Pusat Manado tidak memiliki dampak terhadap motivasi kerja karyawan, dimana program pemberian insentif material bukanlah hal yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Pratama, Musadieg dan Endang (2015) mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan Atria Hotel And Conference Malang) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan untuk insentif materiil terhadap motivasi kerja karyawan Atria Hotel.

Pengaruh Insentif Non Material terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel insentif non material secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sama halnya dengan program insentif material program pemberian insentif non material material di PT. BPR Prisma Dana Kantor Pusat Manado tidak memiliki dampak terhadap motivasi kerja karyawan, dimana program pemberian insentif non material juga bukanlah hal yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja.

Akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian Grahayudha, Musadieg dan Mukzam (2014) mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang) yang menunjukkan insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. BPR Prisma Dana Kantor Pusat Manado memiliki dampak terhadap motivasi kerja karyawan, dimana semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka dampak terhadap motivasi kerja karyawan semakin baik pula.

Hal ini juga dibuktikan secara empiris seperti dalam penelitian Mamesah, Kawet dan Lengkong (2016) mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Jadi peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif Material (X_1), Insentif Non Material (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) PT. BPR Prisma Dana.

2. Insentif Material (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) PT. BPR Prisma Dana Manado.
3. Insentif Non Material (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) PT. BPR Prisma Dana Manado.
4. Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) PT. BPR Prisma Dana Manado.

Saran

Bagi pihak PT. BPR Prisma Dana Kantor Pusat Manado

berdasarkan penelitian dan pembahasan diatas, maka saran yang dapat diberikan yang pertama, oleh karena lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi motivasi kerja karyawan, perlu bagi perusahaan untuk membenahi dan meningkatkan lingkungan kerja karyawan agar motivasi kerja karyawan juga meningkat. Dan untuk program insentif material dan insentif non material meski berdasarkan penelitian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT BPR Prisma Dana Manado, seringkali menggunakan program tersebut karna perlahan dapat merangsang semangat kerja karyawan baik si penerima insentif maupun rekan kerjanya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya insentif material, insentif non material, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arkho, A. 2016. Pengaruh Insentif Materiil Dan Non Materiil Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Kantor Pos (Persero) Malang). *Jurnal* URL: <http://jurnal.stt.web.id/index.php/Teknik/article/download/49/33> . Diakses 19 Juni 2018
- Fadhil, A., Mayowan, Y. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AKB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 54 No. 1* URL: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215/2611> . Diakses 9 Oktober 2018
- Grahayudha, G. Musadieg, A.A. Mukzam, M.D. 2014. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 8 No. 1 URL: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/340/534> . Diakses 12 Juni 2018
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Henanta, N.D., Sunuharyo, B.S., Utami, H.M. 2018. Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 63 No. 1* URL: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2698/3093> . Diakses 12 oktober 2018
- Mamesah, A.M.C., Kawet, L., Lengkong, V.P.K. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.3 URL : <https://media.neliti.com/media/publications/129900-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-disiplin-kerja.pdf> . Diakses 12 Oktober 2018

- Maringka, I.N., Kawet, L., Trang, I. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 URL: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16653> . Diakses 2 Juli 2018.
- Meiditami, R., Sunuharyo, B.S. 2018. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (ICD) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 60 No. 2 URL: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2523/2913> . Diakses 12 Oktober 2018
- Prakoso, R.D., Astuti, E.S., Ruhana, I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 14 No. 2 URL: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/596/795> . Diakses 29 Mei 2018
- Pratama, M.R. 2015. Pratama, M., Al Musadieq , Endang, M.G. 2015. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Atria Hotel And Conference Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 25 No. 2 URL: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1012/1195> . Diakses 10 Oktober 2018
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru, Jakarta

