

PENGARUH INSENTIF MATERIAL, NON MATERIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) TANJUNGPINANG

SYILVIA NURFIANI

130461201010

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Maritim Raja Ali Haji

2017

ABSTRAK

Syilvia Nurfiyani, 2017: Pengaruh Insentif Material, Non Material, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. Tim Promotor: Firmansyah Kusasi, ST., MM dan Myrna Sofia, SE., M.si

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif material, non material, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. Sampel yang terpilih dalam penelitian ini sebanyak 45 orang pegawai tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda pada taraf signifikan 5%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Tanjungpinang. (2) Insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Tanjungpinang. (3) Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Tanjungpinang. (4) Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Tanjungpinang.

Kata Kunci: Insentif Material, Insentif Non Material, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Sylvia Nurfiani, 2017: *The effect Of Material Incentives, NonMaterial, physical Work Environment and NonPhysical On Work Motivation PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.*

This research was conducted in order to determine the effect of Material Incentives, NonMaterial, physical Work Environment and NonPhysical On Work Motivation PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. Samples were selected in the study, 45 people permanent employee's PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang . Data collection techniques used in this study is to use questionnaires. Methods data were analyzed using multiple linear regression at significant level 5%. The result of this study indicate that: (1) Material Incentives a significant effect on Work Motivation PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. (2) NonMaterial Incentives a significant effect on Work Motivation PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. (3) Physical Work Environment a significant effect on Work Motivation PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. (4) NonPhysical Work Environment a significant effect on Work Motivation PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

Keywords: Material Incentives, NonMaterial Incentives, physical Work Environment and NonPhysical Work Environment On Work Motivation.

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, dalam menghadapi tantangan globalisasi seringkali ditemukan masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Menurut Hartatik (2014:12) Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.

Dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian insentif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, kebutuhan ini menjadi pendorong karyawan untuk bekerja. Pemberian insentif merupakan hal penting yang harus diperhatikan secara serius oleh pemimpin perusahaan, Priansa (2016:336) menyatakan bahwa insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal. Karyawan akan bekerja dengan giat dan semangat jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat material maupun kebutuhan yang bersifat non material. Insentif material diberikan kepada karyawan dapat berupa uang dan jaminan sosial sedangkan insentif non material dapat berupa pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, pemberian gelar dan lain-lain. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing.

Untuk menciptakan potensi kinerja karyawan yang maksimal tidak hanya atau semata-mata memberikan insentif. Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini membatasi

permasalahan pada lingkungan internal organisasi yang berfokus pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang kemudian berdampak pada kinerja. Menurut Sedarmayanti (2009:28) suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan. Kondisi lingkungan yang tidak nyaman membuat karyawan menjadi malas dan sulit berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Jika program insentif dan ditunjang dengan kondisi lingkungan yang baik, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan pemberian motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerja. Pada akhirnya, perusahaan bukan unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang yang merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa serta merupakan salah satu outlet terbesar dan terbaik umumnya di Indonesia dan khususnya di Tanjungpinang. Memiliki letak yang strategis yaitu ditengah keramaian kota, secara ekonomis merupakan potensi untuk lebih mampu bersaing.

PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, dimana pemberian insentif pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang diberikan setiap tiga bulan sesuai dengan kinerja yang telah dicapai. Selain itu PT. Pos Indonesia

(Persero) juga memberikan penghargaan untuk karyawan yang masa karyanya telah mencapai 15 tahun, 25 tahun, hingga 30 tahun.

Dalam melakukan pekerjaan lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan, lingkungan yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk memotivasi karyawan perusahaan perlu memperhatikan pemberian insentif dan lingkungan sekitar tempat kerja yang menjadi faktor pendukung dalam bekerja.

Alasan pemilihan lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang adalah untuk lebih mengetahui keadaan serta kinerja karyawannya. Selain itu, alasan lain dalam memilih lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang karena PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang selalu melakukan transformasi dan mengalami kemajuan dari tahun ke tahun dan semakin modern. Kini PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang tidak hanya berperan sebagai perusahaan jasa yang melayani pengiriman surat dan paket tetapi juga melayani pengiriman uang, pembayaran listrik, air dan telepon serta fasilitas lainnya. Selain itu di PT. Pos Indonesia juga telah menyediakan fasilitas pembelian dan pembayaran Emas Antam.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Insentif Material, Non Material, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang”**.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Insentif

Menurut Yani (2012:145) Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Sedangkan menurut Priansa (2016:336) insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan internal organisasi adalah lingkungan yang terdapat didalam batas-batas organisasi. Pada lingkungan internal sebuah perusahaan tidak bisa lepas dari lingkungan disekitar tempat kerja. Menurut Hunger dan L. Wheelen (1996:113) lingkungan kerja adalah elemen-elemen atau kelompok yang berpengaruh langsung pada perusahaan dan pada gilirannya akan dipengaruhi oleh perusahaan.

2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam skripsi Kinanti (2012) yang diterbitkan oleh Universitas Indonesia jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, system jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Menurut Hasibuan (2010:141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.3.1 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Untuk mempertahankan karyawan pada perusahaan.
5. Untuk mengefektifkan pengadaan karyawan.

3. HIPOTESIS

H1: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variable insentif material (X_1) terhadap motivasi kerja (Y).

H2: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variable insentif non material (X_2) terhadap motivasi kerja (Y).

H3: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variable lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap motivasi kerja (Y).

H4: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variable lingkungan kerja non fisik (X_4) terhadap motivasi kerja (Y).

H5: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan variable insentif material (X_1), insentif non material (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3), lingkungan kerja non fisik (X_4) terhadap motivasi kerja (Y).

4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal menurut Nursanti (2014) adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh insentif material, non material, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja karyawan.

5. METODE PENENTUAN POPULASI ATAU SAMPEL

5.1 Populasi

Sujarweni (2015:80) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh jumlah objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sebagai objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 54.

5.2 Sampel

Sampel menurut Sujarweni (2015:81) merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam

penelitian ini adalah sampling purposive yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang yang berjumlah 45 orang.

6. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara statistik dari variable yang ada dalam penelitian ini, dilihat dari nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi Ghozali (2013:19).

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AVG_IM	45	2.67	5.00	4.1630	.66143
AVG_INM	45	2.00	5.00	3.7926	.69736
AVG_LKF	45	2.75	5.00	3.8556	.66676
AVG_LKNF	45	3.00	5.00	3.7444	.61351
AVG_MK	45	2.50	4.92	3.9259	.57905
Valid N (listwise)	45				

6.2 Uji Validitas

Uji validitas dari instrument penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelation atau r hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan , kemudian dibandingkan dengan r table. Nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 45 atau df = n-2 yaitu 45-2=43, maka didapat r tabel sebesar 0.294.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Butir Instrumen	r hitung	r table	Keterangan
Insentif Material	IM1	0,958	0.294	Valid
	IM2	0,855	0.294	Valid
	IM3	0,958	0.294	Valid
Insentif Non Material	INM1	0,813	0.294	Valid
	INM2	0,763	0.294	Valid
	INM3	0,827	0.294	Valid

Lingkungan Kerja Fisik	LKF1	0,888	0.294	Valid
	LKF2	0,804	0.294	Valid
	LKF3	0,845	0.294	Valid
	LKF4	0,868	0.294	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	LKNF5	0,720	0.294	Valid
	LKNF6	0,805	0.294	Valid
	LKNF7	0,863	0.294	Valid
	LKNF8	0,819	0.294	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,793	0.294	Valid
	MK2	0,786	0.294	Valid
	MK3	0,793	0.294	Valid
	MK4	0,694	0.294	Valid
	MK5	0,523	0.294	Valid
	MK6	0,786	0.294	Valid
	MK7	0,644	0.294	Valid
	MK8	0,690	0.294	Valid
	MK9	0,812	0.294	Valid
	MK10	0,727	0.294	Valid
	MK11	0,652	0.294	Valid
	MK12	0,792	0.294	Valid

6.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variable atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel terlihat pada tabel berikut :

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Insentif Material	0,914	3	Reliabel
Insentif Non Material	0,722	3	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,873	4	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,815	4	Reliabel
Motivasi Kerja	0,918	12	Reliabel

6.4 Uji Asumsi Klasik

6.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15177615
Most Extreme	Absolute	.088
Differences	Positive	.088
	Negative	-.051
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

6.4.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013:105) menyatakan uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen. Korelasi antara setiap variable independen ini dapat dideteksi dengan menggunakan *variance inflantion factor* (VIF).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.338	.239			
	AVG_IM	.486	.044	.556	.670	1.492
	AVG_INM	.420	.042	.506	.657	1.522
	AVG_LKF	.148	.088	.170	.169	5.926
	AVG_LKNF	-.161	.096	-.170	.167	5.980

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini \leq 10, menunjukkan model regresi tidak terdapat gejala multikolonieritas sehingga tidak terdapat hubungan antar variabel bebas.

6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.279	.137		2.042	.048
	AVG_IM	.005	.025	.038	.204	.840
	AVG_INM	-.040	.024	-.305	-1.639	.109
	AVG_LKF	-.011	.050	-.082	-.224	.824
	AVG_LKNF	.004	.055	.025	.067	.947

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variable lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variable insentif material, non material, lingkungan kerja fisik dan non fisik.

6.5 Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan untuk mengetahui koefisiensi masing-masing variable.

Persamaan linier berganda untuk keempat variable ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.338	.239		1.417	.164
	AVG_IM	.486	.044	.556	10.977	.000
	AVG_INM	.420	.042	.506	9.902	.000
	AVG_LKF	.148	.088	.170	1.689	.099
	AVG_LKNF	-.161	.096	-.170	-1.682	.100

Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,338 + 0.486 X_1 + 0,420 X_2 + 0,148 X_3 - 1,161 X_4 + e$$

6.6 Pengujian Hipotesis

6.6.1 Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen, yaitu variable insentif material, insentif non material, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Pengujian dilakukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% (0,05).

Hasil perhitungan secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.338	.239		1.417	.164
	AVG_IM	.486	.044	.556	10.977	.000
	AVG_INM	.420	.042	.506	9.902	.000
	AVG_LKF	.148	.088	.170	1.689	.099
	AVG_LKNF	-.161	.096	-.170	-1.682	.100

Nilai t tabel dapat dilihat dalam bentuk rumus ($\alpha/2$; $n-k-1$). Perhitungan t tabel pada penelitian ini adalah ($0,05/2$; $45-4-1$) = ($0,025$; 40) maka dapat dilihat nilai t tabel pada tabel t sebesar 2,021, maka:

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Pengujian hipotesis insentif material menunjukkan nilai t hitung $10,977 > t$ tabel sebesar 2,021 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya insentif material secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Pengujian hipotesis insentif non material menunjukkan nilai t hitung $9,902 > t$ tabel sebesar 2,021 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya insentif non material secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Uji Hipotesis 3 (H3)

Pengujian hipotesis lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai t hitung $1,689 < t$ tabel sebesar 2,021 dan nilai signifikansi sebesar $0,099 > 0,05$ maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak artinya lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

4. Uji Hipotesis 4 (H4)

Pengujian hipotesis lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai t hitung $-1,682 < t$ tabel sebesar 2,021 dan nilai signifikansi sebesar $0,100 > 0,05$ maka H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak artinya lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

6.6.2 Uji Signifikasi Simultan (uji F)

Pengujian simultan dengan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variable dependen.

Hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji F disajikan pada table dibawah ini:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.740	4	3.435	135.554	.000 ^b
	Residual	1.014	40	.025		
	Total	14.753	44			

5. Uji Hipotesis 5 (H5)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 135,554 > F tabel sebesar 2,61 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho₅ ditolak dan Ha₅ diterima. Artinya insentif material, non material, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

6.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variable independen terhadap variable Y.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.924	.159

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,924 atau 92,4% dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi sebesar 92,4% oleh insentif material, non material, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedangkan sisanya sekitar 7,6 dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang insentif material, non material, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang yang telah diuraikan dan di analisa pada bab IV, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.
2. Variabel insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.
3. Variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.
4. Variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.
5. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa insentif material, non material, lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

7.2 Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan ke peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Kepada penelitian selanjutnya perlu memperluas jangkauan objek penelitian, yang mana pada penelitian ini hanya mengambil objek pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.
2. Bagi peneliti yang selanjutnya perlu meningkatkan dan mengembangkan populasi dan sampel penelitian, sehingga data yang lebih kompleks dan dapat terbaca dengan mudah.

3. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang yang menjadi objek penelitian tetap meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tercapainya visi dan misi perusahaan.
4. Bagi manajemen sumber daya manusia PT. Pos Indonesia (persero) Tanjungpinang yang menjadi objek penelitian, selalu memberikan perhatian dan dukungan yang lebih terhadap karyawan, agar perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan yang ingin dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Apsari, N. M. M., & Riana, G. I. (2017). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Asrianto, N. A, (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Integraha Di Semarang. Skripsi, Universitas Semarang.
- Damayanti, F (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi Unwir*.
- Ghozali, I (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grahayudha, G. R. et.al (2014) Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang. *Jurnal Administrai Bisnis*
- Hartatik, P. H. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://www.posindonesia.co.id> diakses 21 Juli 2017
- Khoiri, M. M (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kinanti, A. Q. (2012). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia. Skripsi, Univerasitas Indonesia.
- Lestari, O. N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang. Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.

- Nursanti, A. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Cv Kedai Digital Yogyakarta. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pranoto, E. et.al (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerjadan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karang jati. *Jurnal Of Management*.
- Priansa, D. J (2016) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Salutondok, Y., & A. S. Soegoto (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal Emba*.
- Sedarmayanti. (2009) *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyadi, B. et.al (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Simamora, H. W. et.al (2016) Pengaruh lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Administras Bisnis*
- Sinadia, C. et.al (2014). Pengaruh Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitiann Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Wibowo, A. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Graya Media.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: MitraWacana Media.
- Yefina.S. et.al (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Yogaswara, F.et.al (2014).penggaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja (Survei Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Zaputri, A. R. et.al (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafikadi Surabaya.



