

PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE EFFECT OF INCENTIVES, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Oleh:

Nur Inawati¹, Muhammad Dinar², Rahmatullah³, Nurdiana⁴, Muhammad Hasan⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

¹inawatinur66@gmail.com; ²m.dinar@unm.ac.id; ³rahmatullah@unm.ac.id;

⁴diana@unm.ac.id; ⁵m.hasan@unm.ac.id

ABSTRAK: Dilakukannya penelitian ini mencoba untuk menganalisis dan melihat bagaimana kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian yang kuantitatif menjadi jenis penelitian ini dan analisis regresi linear berganda digunakan sebagai pendekatannya. Jumlah populasi sebanyak 80 karyawan sekaligus sebagai sampel dalam penelitian. Pada penemuan penelitian ini bahwasanya kinerja karyawan di Coto Tamalanrea di Kota Makassar secara parsial dipengaruhi oleh insentif dan motivasi kerja, sedangkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan penemuan secara simultan diketahui kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar dipengaruhi oleh insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja, dilihat pada uji simultan di mana $\text{sig } 0,00 < 0,05$.

KATA KUNCI: Insentif; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT: *This research tries to analyze and see how the performance of Coto Tamalanrea employees in Makassar City is affected partially and simultaneously by incentives, work motivation and work environment. Quantitative research is this type of research and multiple linear regression analysis is used as the approach. The total population of 80 employees as a sample in the study. The findings of this study indicate that employee performance at Coto Tamalanrea in Makassar City is partially influenced by incentives and work motivation, while employee performance is not influenced by the work environment. Based on simultaneous findings, it is known that the performance of Coto Tamalanrea employees in Makassar City is influenced by incentives, work motivation and work environment, seen in the simultaneous test where $\text{sig } 0.00 < 0.05$.*

KEYWORDS: *Incentive; Work Motivation; Work Environment; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sebagai suatu kegiatan usaha yang mampu menciptakan peluang kerja dan memberi layanan perekonomian yang

luas untuk masyarakat serta memiliki peran dalam proses pemerataan serta meningkatkan penghasilan masyarakat, membentuk kestabilan negara, dan jadi pendorong berkembangnya perekonomian. Pada setiap usaha, yang

mempunyai peran penting yakni sumber daya manusia, dikarenakan mereka sebagai tenaga kerja di dalam usaha selalu dituntut untuk mempunyai kinerja yang kualitasnya baik. Kualitas setiap karyawan dilihat dari keterampilannya serta dapat paham dengan apa yang dikerjakannya sesuai yang diinginkan, bisa juga dilihat melalui target yang telah ditentukan dapat dicapai dalam waktu yang sebentar. Dengan kualitas yang dimiliki tersebut, pada akhirnya daya produksi karyawan yang efisien dan efektif dapat dicapai (Jatmiko, Enggar Dwi, 2015). Pada setiap aktivitas usaha, sumber daya manusia memiliki peranan yang paling utama (Mulyana, 2010).

Kota Makassar menjadi satu di antara kota yang mempunyai bisnis makanan yang berkembang dengan sangat cepat, salah satunya yaitu Coto Tamalanrea. Coto Tamalanrea yang didirikan sejak tahun 2010 ini merupakan salah satu makanan yang berkuah dan memiliki beberapa cabang di Makassar. Untuk mencapai sasaran usaha, maka yang menjadi faktor utama yaitu faktor manusia berupa karyawan. Tingginya tingkat kinerja karyawan yang dimiliki, akan bisa turut untuk mencapai sasaran ataupun tujuan suatu usaha. Dalam mengukur besar kecilnya peran karyawan pada usaha, dapat dilihat dari kinerja yang dilakukan untuk mendapatkan tujuannya. Setiap usaha sering mempunyai keinginan agar tujuannya dapat tercapai dengan maksimal, sementara tercapainya suatu tujuan dapat terjadi jika karyawan memiliki kinerja yang baik. Dimana karyawan memiliki peran yang sangat berharga bagi UMKM dalam bidang kuliner, karena itu perlu memperhatikan kenyamanan karyawan selama bekerja (Febrianto et al., 2016).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Coto Tamalanrea terdapat masalah yang terjadi yaitu pemberian insentif. Dimana sebelum

adanya Covid-19 pemberian insentif masih dilakukan secara merata dan teratur. Namun setelah adanya Covid-19 pemberian insentif semakin jarang dilakukan dan hanya beberapa karyawan tertentu yang diberikan. Kemudian, terlihat masih adanya karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, datang tidak tepat pada waktunya, hal ini yang menunjukkan bahwa terjadinya permasalahan dikarenakan motivasi karyawan yang masih kurang (Astuti, 2017). Motivasi kerja karyawan pada setiap tempat kerja menjadi sangat penting (Ardian, 2019).

Menurut (Hariandja, 2002) mengatakan kinerja merupakan sikap yang diperlihatkan karyawan berdasarkan peran yang dimiliki dalam pekerjaan dan hasil kerja yang diperoleh karyawan. Sehingga peranan sumber daya alam sangatlah penting (Ferawati, 2017). Bisa dijelaskan bahwasanya kinerja karyawan suatu gambaran dan wujud dari karyawan selama melakukan pekerjaannya (Putra, 2018). Kinerja yaitu sikap dan hasil kerja (Eka Farmawaty, 2018). Kinerja disebut sebagai bersedianya suatu individu atau kelompok orang dalam melaksanakan aktivitas untuk membuat tujuannya tercapai, dengan tetap menaati peraturan. Dengan begitu kinerja karyawan menjadi sesuatu yang penting untuk tercapainya sasaran usaha (Rohendi, 2010). Kinerja suatu hasil kerja berdasarkan jumlah dan kualitas yang diperoleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan tugas yang sudah diberi (Lusri & Siagian, 2017). Kinerja karyawan yaitu hasil ataupun besar kecilnya kesuksesan karyawan (Muizu, 2019).

Pemilik usaha dapat melakukan upaya atau dorongan yang mampu dilaksanakan agar membuat kinerja karyawannya meningkat ialah dengan cara memberikan insentif (Kelvianto et al., 2015). Jika insentif dapat diatur dengan benar serta baik, hal ini dapat menolong

agar tujuan usaha yang didapatkan tercapai dan membuat produktivitas tenaga kerja dapat bertahan (Wandy Zulkarnaen dan Asep Suwarna, 2016). Sejalan dengan pandangan (Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwasanya insentif menjadi rangsangan yang karyawan dapatkan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan, dengan begitu karyawan akan merasa terdorong untuk membuat UMKM meningkat.

Insentif adalah pendorong kepada individu untuk melakukan pekerjaannya lebih baik serta bisa meningkatkan kinerjanya, sehingga bisa menjadi pembangkit semangat karyawan untuk bekerja (Saputri et al., 2021). Menurut (Swasto, 2011) mengatakan bahwasanya insentif yaitu bayaran tambahan di samping gaji yang diperoleh karyawan, dikarenakan hasil kerja yang dilakukan lebih melewati standar kerja yang sudah ditentukan. Sementara (Suwatno dan Priansa, 2011) mengemukakan bahwasanya insentif adalah suatu hal untuk membuat minat terangsang dalam melakukan pekerjaan.

Di samping faktor insentif, faktor motivasi kerja juga sama pentingnya dikarenakan hal tersebut menjadi penyebab, penyalur, dan pendukung terhadap sikap individu agar ingin kerja dengan semangat dalam memperoleh hasil yang maksimal (Ardian, 2019). Motivasi kerja bisa membuat karyawan agar lebih bekerja keras, karena itu produktivitas karyawan dalam bekerja lebih meningkat (Badaruddin, 2019). Sesuai penelitian (Brahmasari, 2008) yang mengatakan pentingnya motivasi untuk membuat kinerja karyawan meningkat. Motivasi (dorongan) bisa dipakai menjadi teknik dalam membuat kinerja karyawan meningkat (Ardian, 2019). Memberikan motivasi yang berkaitan dengan keyakinan untuk mengarak pada hal yang dimau. Sehingga, tujuan dari memotivasi yakni untuk menciptakan perasaan

memiliki yaitu sejauh mana seseorang menginginkan dan membutuhkan setiap kelompoknya selalu pada situasi yang baik (Hidayat, 2012).

Motivasi adalah pendorong bagi setiap individu dalam melaksanakan suatu hal dalam memperoleh tujuan (FR Rahakbauw, M Rakib, 2020). Menurut (Sutrisno, 2013) mengatakan bahwasanya motivasi yaitu faktor yang menjadi pendorong individu dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga faktor yang mendorong sikap suatu individu, umumnya disebut sebagai motivasi. Setiap individu melakukan kegiatan tentunya mempunyai faktor yang menjadi pendorong untuk melakukan kegiatan itu (Harahap, 2019).

Kinerja karyawan dipengaruhi juga dari suatu hal yang terdapat di dekat karyawan yang mampu memengaruhinya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan yakni lingkungan kerja (Syaifudin, 2018). Lingkungan kerja menjadi satu di antara aspek dalam mempengaruhi kinerja pada karyawan (Adha et al., 2019). Kegiatan perekonomian manusia dimulai dari memproduksi sampai dengan aktivitas konsumsi, hal ini sangat berhubungan dengan lingkungan (Rahmatullah, 2021). Lingkungan kerja berpengaruh pada setiap karyawan, di mana lingkungan kerja bisa membuat kinerja karyawan meningkat (Nabawi, 2019). Para karyawan bisa membuat kinerja meningkat dengan optimal melalui lingkungan kerja yang tepat dan mendukung (Rahmawanti, 2014). Adapun faktor lingkungan kerja yaitu: 1) sarana prasarana kerja 2) tunjangan serta upah 3) hubungan kerja (Sofyan, 2013). Hubungan itu memberikan catatan mengenai nilai lingkungan yang perlu memberikan wana pada setiap keputusan perekonomian (Rahmatullah & Inanna, 2017). Dari penjelasan tersebut, tujuan yang ingin dicapai yaitu bagaimana pengaruh antara

Insentif dan Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Coto Tamalanrea di Kota Makassar).

METODE

Metode yang diterapkan yakni pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yakni sebuah pendekatan yang memakai angka dan data statistik guna menunjukkan keterkaitan antara variabel. Sedangkan, data primer yang digunakan didapat melalui penyebaran angket kepada karyawan Coto Tamalanrea. Teknik pengambilan data yang dipakai yakni observasi, dokumentasi, dan angket dengan populasi sebesar 80 karyawan sekaligus sebagai sampel dalam penelitian di Coto Tamalanrea. Yang menjadi variabel bebas yakni variabel motivasi kerja dan insentif serta lingkungan kerja. Sementara variabel terikat yakni variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

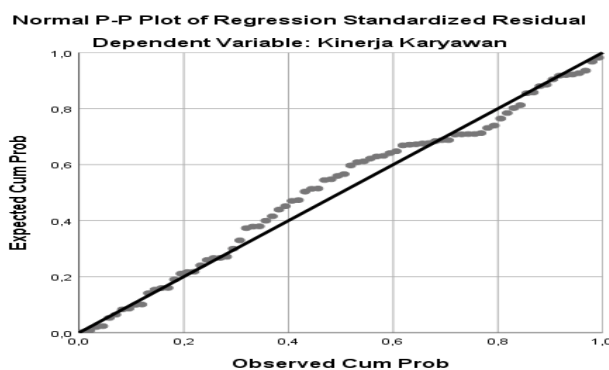
Analisis deskriptif mengenai identitas responden bahwa dari 80 responden yang diperoleh mayoritas respondennya yaitu perempuan dengan

jumlah responden perempuan sebanyak 51 responden (64 %), adapun responden laki-laki yaitu 29 responden (36 %). Selanjutnya deskriptif tentang usia responden yang berusia 17-24 tahun yaitu 45 orang (56%). Kemudian usia responden antara 25-32 tahun yakni sebanyak 24 responden (30%), sementara usia responden antara 33-41 tahun dijumlahkan menjadi 9 responden (11%), serta rentang usia 42-50 tahun dijumlahkan menjadi 2 responden (3%). Adapun karakteristik berdasarkan lama kerja responden menyatakan bahwa jumlah responden yang baru bekerja 6-10 bulan berjumlah 7 responden atau 9%, selanjutnya lama kerja 1-4 tahun berjumlah 67 responden atau 84%, selanjutnya dengan lama kerja 5-8 tahun berjumlah 5 responden atau 6%, dan yang bekerja paling lama yakni 9-12 tahun berjumlah 1 responden atau 1%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam melihat data mempunyai pendistribusian yang normal serta populasinya yang normal, maka dilakukannya uji normalitas. Sehingga penggunaan uji normalitas dalam menetapkan data yang dipakai tidak normal atau normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Dari hasil yang dilakukan dengan memakai grafik P-Plot menunjukkan normal pada gambar 1, data yang terdispersi diposisikan mendekati garis diagonal dan diikuti orientasinya. Dalam

hal ini bisa disimpulkan bahwasanya analisis regresi yang diperoleh sudah asumsi normalitas terpenuhi melalui perhitungan SPSS 25.

Tabel 1. Hasil Pengujian Uji Normalitas Kolmogorov Smirnow One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,59438357
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,059
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Dari tabel 1 dapat kita ketahui nilai signifikansi pada Kolmogrow Smirnow $0,200 > 0,05$. Maka bisa diketahui bahwasanya data yang digunakan memiliki distribusi normal berdasarkan perhitungan SPSS 25.

Uji Multikolinearitas

Diperlukannya uji multikolinieritas dalam melihat apakah terdapat variabel bebas mempunyai kemiripan antara variabel bebas yang lain pada suatu model.

Tabel 2. Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	,406	2,465
	Motivasi Kerja	,485	2,063
	Lingkungan Kerja	,350	2,855

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

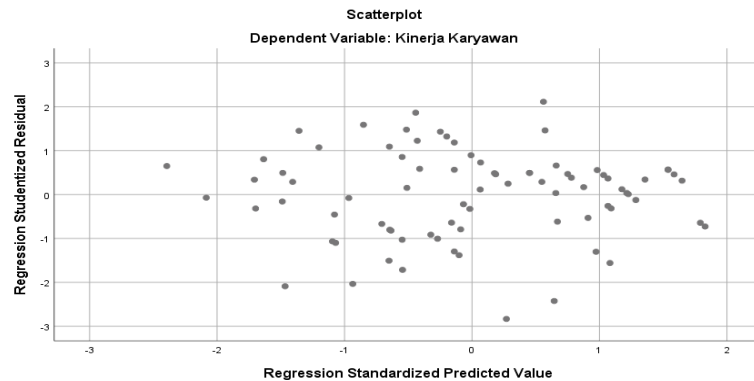
Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Tabel 2 bisa diperhatikan bahwasanya setiap variabel bebas nilai pada toleransi dan VIF menunjukkan angka VIF > 10 serta setiap angka

toleransi $> 0,1$. Dalam hal itu dapat diberikan kesimpulan dari data tabel 2 tidak terjadi Multikolinearitas berdasarkan perhitungan SPSS 25.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas untuk menguji terjadinya variance residual yang berbeda pada setiap waktu.



Gambar 3. Uji heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Gambar 2 dapat kita ketahui bahwasanya pola yang dibentuk dari titik-titik tidak jelas, di mana penyebaran titik-titik membentuk pola yang tidak beraturan. Jadi, bisa disimpulkan bahwasanya tidak terjadinya *heteroskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda bertujuan agar melihat apakah lingkungan kerja diberikan pengaruh oleh variabel motivasi kerja dan insentif serta lingkungan kerja. Hasil pengujian berdasarkan SPSS 25, yaitu :

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Nilai Koefisien B
1	Constanta	3,129
2	Insentif	0,392
3	Motivasi Kerja	0,605
4	Lingkungan Kerja	-0,045

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Pada tabel 3, memperlihatkan bahwasanya didapatkan nilai a (konstan) sebanyak 3,129, koefisien variabel X1 berjumlah 0,392, variabel X2 berjumlah 0,605 dan variabel X3 berjumlah -0,045 maka jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi, sehingga diperoleh persamaan yaitu:

$$Y = 3,129 + 0,392X1 + 0,605X2 + -0,045X3 + e$$

Adapun penjelasannya yakni:1) Persamaan regresi pada tabel 3 bisa

diberikan penjelasan bahwasanya konstan berjumlah 3,129, artinya jika variabel insentif, motivasi kerja dan lingkungan pekerjaan dipandang konstan dan tidak terdapat perubahan, sehingga perubahan kinerja karyawan berjumlah 3,129. 2) Nilai koefisien beta yang terdapat di insentif berjumlah 0,392, memiliki nilai yang positif memperlihatkan bahwasanya terdapat hubungan positif antara variabel insentif pada kinerja karyawan.

Kemudian, nilai dari koefisien regresi berjumlah 0,392 artinya setiap nilai yang bertambah sebanyak satu satuan, sehingga pengaruh perubahan kinerja karyawan juga bertambah sebanyak 0,392. 3) Nilai koefisien yang terdapat di motivasi kerja berjumlah 0,605, memiliki nilai yang positif memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan berhubungan positif dengan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi berjumlah 0,605 artinya setiap nilai sebesar yang bertambah sebanyak satu satuan, sehingga pengaruh perubahan kinerja karyawan juga bertambah

sebanyak 0,605. 4) Nilai koefisien beta yang terdapat di lingkungan kerja berjumlah -0,045, memiliki nilai tidak positif, yang berarti apabila variabel bebas kinerja karyawan turun -0,045 disebabkan karena lingkungan kerja turun sebanyak satu satuan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t yakni uji dalam menemukan signifikansi dari pengaruhnya secara individual antara variabel X dan variabel Y.

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3,129	2,024		1,546	,126
Insentif	,392	,074	,387	5,295	,000
Motivasi Kerja	,605	,062	,653	9,757	,000
Lingkungan Kerja	-,045	,080	-,044	-,555	,581

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Dari tabel 4, dijelaskan bahwa: 1) Uji t pada variabel nsentif menunjukkan jumlah nilai t_{hitung} sebanyak $5,295 > 1,664 t_{tabel}$ serta signifikansi berjumlah $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima, dapat diberikan kesimpulan bahwasanya variabel Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar. 2) Uji t pada variabel motivasi kerja ditemukan jumlah nilai t_{hitung} sebanyak $9,757 > 1,664 t_{tabel}$ serta signifikansi berjumlah $0,000 < 0,05$. Berarti diterimanya H_a , bisa diberikan kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar dipengaruhi oleh motivasi kerja. 3) Uji t variabel lingkungan kerja ditemu-

jumlah nilai t_{hitung} sebanyak $-0,555, < 1,664 t_{tabel}$ serta tidak signifikan sebanyak $0,581 > 0,05$. Sehingga H_a tidak diterima, bisa diberikan kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Dilakukannya uji F dalam menemukan apakah setiap variabel pada penelitian ini yang diteliti mempunyai tingkat yang tinggi mengenai kelayakan agar bisa memberikan penjelasan tentang permasalahan yang diuji dengan memanfaatkan uji ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1016,565	3	338,855	128,237	,000 ^b
	Residual	200,823	76	2,642		
	Total	1217,388	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Dari hasil data pada tabel 5 bisa kita ketahui bahwasanya secara simultan kinerja karyawan diberikan pengaruh oleh motivasi kerja dan insentif serta lingkungan kerja. Mengapa demikian, dikarenakan nilai f_{hitung} 128,237 > f_{tabel} 8,562 atau signifikansi yang diperoleh yakni $0,000 < 0,05$. Dapat diberikan kesimpulan bahwasanya secara simultan kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar dipengaruhi

oleh lingkungan kerja, insentif, dan motivasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakannya koefisien determinasi dalam melihat besar atau tidaknya persentase perubahan setiap variabel bebas bisa memberikan penjelasan pada perubahan dari variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,829	1,626

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

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Pada tabel 6 didapatkan angka R Square sebanyak 0,835, artinya kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan sebanyak 83,5% oleh insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan Adjusted R Square sebanyak 0,829, hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya persentase keterlibatan pada kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja serta insentif sebanyak 82,9% sementara variabel lainnya menjelaskan sebanyak 17,1%.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat kita ketahui bahwasanya hasil penelitian yang memperlihatkan kinerja karyawan Tamalanrea di Kota Makassar dipengaruhi dengan positif oleh insentif (X1). Memberi insentif digunakan sebagai upaya dalam memberikan dorongan pada karyawan agar bekerja lebih maksimal untuk menghasilkan produktivitas yang baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikansi oleh insentif. Sejalan hasil penemuan yang diperoleh (Mustofa, 2017) yang mengungkapkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikansi

serta positif oleh insentif. Hal ini diperkuat oleh Handoko (2002) insentif merupakan suatu dorongan yang ditawarkan pada setiap karyawan agar patokan yang sudah ditetapkan bisa karyawan lakukan, bahkan lebih. Tidak searah dengan (Mahrumi, 2018) yang membuktikan bahwasanya memberikan insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Coto Tamalanrea harus selalu memperhatikan dalam memberikan insentif. Tinggi rendahnya antusias karyawan diakibatkan dari besar kecilnya insentif yang diterima. Selain itu, Insentif terhadap karyawan telah dilakukan dengan baik, sehingga karyawan sering merasa antusias dan bekerja sama ketika meningkatkan kinerja yang dimilikinya maka dari itu karyawan tentu bertambah baik dan selalu siap ketika melakukan pekerjaannya, menemui berbagai tantangan juga dapat beradaptasi dengan karyawan lain.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat kita ketahui bahwasanya hasil penelitian memperlihatkan kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar dipengaruhi oleh motivasi kerja secara signifikansi serta positif. Motivasi kerja mengenai karyawan yang meningkat pada tempat kerja tentu membangun komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagai mana dikemukakan bahwasanya motivasi menjadi faktor penting memajukan karyawan akan menjalankan setiap kegiatan. Searah dalam penelitian yang dikerjakan (Farisi, 2020) memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja secara signifikansi serta positif.

Dapat diuraikan bahwasanya motivasi kerja sebenarnya paling dibutuhkan untuk seorang karyawan agar

mencapai output hasil kerja yang maksimal (Marhumi, 2018). Penelitian yang dijalankan oleh (Harapah, 2020) mendukung penelitian ini, di mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja secara signifikansi serta positif. Tidak searah pada penelitian (Suwati, 2013) yang membuktikan bahwa secara positif kinerja karyawan tidak dipengaruhi motivasi kerja. Motivasi yang disampaikan sebagai dorongan pada karyawan yang telah direncanakan yang bertujuan untuk memunculkan antusias karyawan untuk bekerja semakin bertambah (Juliana, Jerry Ong, 2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penemuan menggambarkan bahwasanya kinerja karyawan tidak adanya pengaruh dari lingkungan kerja yang terdapat di tempat kerja dikarenakan tidak positifnya dan tidak signifikannya hasil yang ditemukan, hal ini diketahui pada pencapaian kerja karyawan. Dalam artian, bagus atau tidaknya lingkungan kerja, tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Coto Tamalanrea. Walaupun fasilitas yang dimiliki oleh warung cukup memadai, namun lingkungan kerja tidak mempengaruhi tingginya kinerja para karyawan. Artinya lingkungan kerja hanya sedikit mempengaruhi kinerja karyawan.

Sejalan pada hasil penelitian (Wulan, 2019) di mana hasil memperlihatkan kinerja karyawan tidak terdapatnya pengaruh dari lingkungan kerja. Bertolak belakang pada penelitian yang dilaksanakan (Josephine, 2017), di mana hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan secara positif tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini bertolak belakang dengan teori dari Saydam Gausali yang mengatakan bahwasanya pekerja itu sendiri dapat dipengaruhi lingkungan kerja. Karena baiknya serta

mendukungnya situasi lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan hasil yang juga baik. Pada kenyataannya masih terdapat pemilik usaha yang tidak terlalu memerhatikan lingkungan kerja. Sedangkan untuk bekerja, lingkungan pekerjaan sangat penting karena mempengaruhi kinerja karyawan khususnya mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Bisa diketahui bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan insentif serta motivasi kerja secara simultan, dilihat dari hasil kerjanya. Hal ini membuktikan bahwa apabila insentif di berikan secara adil seperti pemberian bonus atau fasilitas tempat tinggal, motivasi kerja sebagai pendorong karyawan dalam bekerja serta peningkatan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi lingkungan kerja, khususnya kinerja karyawan yang hasilnya lebih baik. Penelitian ini di dukung oleh (Endang Wijayanti, 2021) peningkatan kinerja juga akan terjadi, jika insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja meningkat. Selain itu, didukung oleh hasil penelitian (Negara, 2018) yang menemukan bahwasanya kinerja karyawan dengan signifikan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan insentif serta lingkungan kerja.

Dalam penemuan di Coto Tamalanrea berdasarkan baik atau tidaknya lingkungan kerja merupakan lingkungan yang mampu memberi perasaan nyaman untuk karyawan agar dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dengan begitu kinerja karyawan bisa dipengaruhi. Baiknya suatu lingkungan kerja serta memuaskan bisa membuat antusias kerja karyawan untuk bekerja meningkat (Nuryasin et al., 2016).

PENUTUP

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkap bagaimana pengaruh motivasi kerja dan insentif serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar. Hasil penelitian yang didapat bisa disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar secara signifikan dipengaruhi oleh insentif serta motivasi kerja, berdasar pada uji t. Sementara kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar secara signifikan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, berdasar pada uji t. Kemudian pada hasil penelitian yang dilaksanakan berdasar pada uji F, di mana secara simultan kinerja karyawan Coto Tamalanrea di Kota Makassar dipengaruhi oleh motivasi kerja dan insentif serta lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Pendidikan Iptek*, 4(1), 47–62.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Badaruddin, A. M. dan B. I. A. (2019). Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri. *Jurnal Semnas Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Brahmasari, S. (2008). *Pengaruh motivasi*

- Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Interbasional Wiratama Indonesia).*
- Eka Farmawaty, A. R. & R. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada SMA Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan, 1*(2), 23–29.
- Farisi, S. J. I. M. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora, 4*(1), 15–33.
- Febrianto, A., Minarsih, Am. M., & M Mukeri Warso. (2016). Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di Cv.Duta Karya Semarang. *Journal Of Management, 2*(2).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal AGORA, 5*(1).
- FR Rahakbauw, M Rakib, R. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Ekonomi Di Sma Negeri 11 Makassar. *Skripsi, Universitas Negeri Makassar., 3*. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/17265>
- Harahap, D. S. H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 69–88.
- Harapah, S. F. S. T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 120–135.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Z. dan M. T. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Wiga, 2*(1), 79–97.
- Jatmiko, Enggar Dwi, B. S. & G. E. N. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 21*(1).
- Josephine, A. D. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA, 5*(3).
- Juliana, Jerry Ong, N. A. M. J. T. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan. *Jurnal Sosiohumaniora Kodepena, 1*(1), 1–62.
- Kelvianto, A. S., Iss, A., & Abdurrahman, D. (2015). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung*. 48–55.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal AGORA*, 5(1).
- Marhumi, S. H. S. N. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6(2), 183–194.
- Muizu, W. O. Z. U. K. dan E. T. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggading (JIR)*, 10(2), 164–170.
- Mustofa, G. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(02), 139–148.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Negara, D. S. (2018). Pengaruh insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt indofood. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(5), 1–18.
- Nuryasin, I., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 16–24.
- Putra, U. B. H. & W. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 1–10.
- Rahmatullah. (2021). Eco-Culture : Suatu Model Pembelajaran Ekonomi Berorientasi Peduli Lingkungan. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1), 99–108. <https://doi.org/10.26858/jekpend.v4i1.16334>
- Rahmatullah, & Inanna. (2017). Mewujudkan Generasi Peduli Lingkungan Melalui Pembelajaran Ekonomi Berkarakter Eco-Culture. *Seminar Nasioanl Dies Natalis Ke 56*, 139–146. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Pekobis>
- Rahmawanti, N. P. B. S. dan A. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Rohendi, E. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi Pendahuluan Kerangka Pemikiran. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 2(2), 1–4.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Journal Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Suwatno dan Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Syaifudin, A. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santikapandegiling Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(November).
- Wandy Zulkarnaen dan Asep Suwarna. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 33–52.
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2017.