

PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA (pada Karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada kenjeran Surabaya)

1. Ach Santoso Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Jl. Semolowaru no. 45 Surabaya.
Email : zhantoputra@gmail.com
2. Anom Maruta. Email : anommaruto@untag-sby.ac.id
3. Ute Chairus M. Nasution. Email : uthe@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The success of particular work done employees required the management and planning good management. To improve its performance , must be able to operate or make use of the facilities ada.fasilitas work is very important to be able to support a company because of employee performance as in the completion of a job. In addition to working facilities , wages / incentives it is also important to motivate employees in enhancing its performance. Automatically an employee will be more hardworking when which has done was rewarded equivalent or recompense. It is highly necessary to motivation understood by a company to increase work productivity , employees who do not have highly motivated in does its work it will be difficult for well and responsibilities of with their projections will be reduced despite having a good operational ability .

This study aims to determine whether there is an influence between the variables of office facilities and incentives on employee work motivation. The method of this research is quantitative research. The population in this study were 102 employees at PT. Suzuki Sejahtera BuanaTradaKenjeran Surabaya. Using a method of probability sampling, and the way the sample used is simple random sampling. This is done because the number of the population is relatively small, where all members are only sampled by using a method of. census. The results of the analysis of this study simultaneously the F value is $24,186 > F$ table is $3,09$ and with the Sig. by $0,00$, using a significance level of 0.05 . From these results it can be interpreted that F count $> F$ table, it can be concluded that office facilities and incentives simultaneously have a significant effect on work motivation.

Keywords: Office Facilities, Incentives, and Work Motivation

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Mulayu S.P.Hasibuan (2000:2) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang karyawan harus mampu mengoperasikan atau menggunakan fasilitas yang ada. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Selain fasilitas kerja, upah/insentif juga penting untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Secara otomatis karyawan akan lebih giat bekerja apabila yang selama ini telah dikerjakan mendapatkan upah atau imbalan yang sepadan.

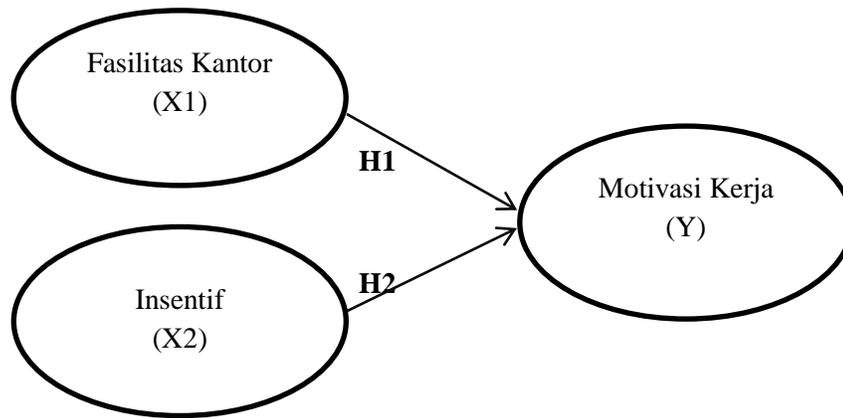
Manusia selalu mempunyai dorongan motivasi dalam dirinya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dibebankan kepadanya, dengan pemberian insentif diharapkan dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan hasil yang lebih tinggi dan lebih baik, sehingga hasil pekerjaan dapat ditingkatkan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar gaji/upah karena bekerja lebih baik. Pemberian insentif yang merata dan layak oleh perusahaan akan memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya berdampak pada motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi sangat perlu dipahami oleh pengusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk dengan baik dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan berkurang meskipun memiliki kemampuan operasional yang baik. Hal tersebut tentunya akan dimotivasi karyawan yang berdampak pada antusias mereka dalam menjalani tugas dan kewajibannya. Rivai (2005:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan pengaruh individu untuk mencapai hal yang jelas sesuai dengan sasaran individu. Dalam uraian berikut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, muncul ketertarikan peneliti untuk mengambil judul “Pengaruh Fasilitas Kantor dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja” (pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada Kenjeran Surabaya).

KERANGKA DASAR PEMIKIRAN

Gambar 2.1 Kerangka Dasar Pemikiran



Sumber : Gambar diolah penulis, 2019.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya (Sugiyono, 2014:96). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Fasilitas Kantor berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

H2 : Insentif berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kantor dan insentif terhadap motivasi kerja pada

karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada dengan cara survey yaitu penyebaran kuisioner.

Penelitian survey digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam bentuk pendapat dari sejumlah besar orang terhadap masalah tertentu. Survey mengumpulkan informasi dari tindakan seseorang, pengetahuan, kemauan, pendapat, perilaku, dan nilai. Penggalan data dapat melalui kuisioner, wawancara, observasi maupun data dokumen.

Setelah data didapat berupa angka-angka dari hasil penyebaran kuesioner selanjutnya data tersebut diolah menggunakan *SPSS*. Kemudian *SPSS* akan menampilkan hasil seberapa besar pengaruh fasilitas kantor dan insentif terhadap motivasi kerja.

Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari semua objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono, (2009:55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Bawono (2006:28) populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisa dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda alam yang lain, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subyek/obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek/obyek itu.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada Kenjeran Surabaya dengan kriteria mereka yang masih aktif bekerja dengan jumlah 102 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sejumlah karakteristik yang dapat mewakili populasi. Arikunto, (2003:104) berpendapat bahwa penetapan sampel yaitu apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada, apabila jumlah populasinya lebih dari 100 maka yang menjadi sampelnya adalah 10%-15% atau 20%-25%.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *probability sampling*, dan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2013:128), *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, dimana semua anggota dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus.

Skala Pengukuran

Pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut ketika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Sebuah skala pengukuran merupakan seperangkat aturan untuk mengkuantifikasi sebuah variabel tertentu, atau pemberian skor angka. Sugiyono, (2010:92).

Pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari satu skala untuk variabel X1 (Fasilitas Kantor), X2 (Insentif) dan variabel Y (Motivasi Kerja) peneliti menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur dalam pembuatan kuisioner.

Instrument Penelitian

Instrument penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Menurut Sugiyono (2011:92), instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati dan secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh para subyek penelitian. Penyusunan angket tersebut didasarkan pada konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya, kemudian atas dasar teoritik tersebut dikembangkan dalam indikator-indikator dan selanjutnya dikembangkan dalam butir-butir pertanyaan.

Definisi Konsep

1. Fasilitas Kantor (X1) Menurut Djoyowiriono (2005), sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.
2. Insentif (X2) Menurut Sarwoto (1996; 144), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang maupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.
3. Motivasi Kerja (Y) Menurut Hasibuan (2007:141), motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Definisi Operasional

1. Fasilitas Kantor (X1), dalam penelitian ini indikator yang digunakan menurut Faisal (2005) yaitu :
 - a. Sesuai dengan kebutuhan
Yaitu peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat mendukung kebutuhan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
Yaitu fasilitas kerja yang disediakan dapat memaksimalkan hasil kerja karyawan.
 - c. Mudah dalam penggunaan
Yaitu fasilitas yang disediakan dapat mempermudah kerja karyawan.
 - d. Mempercepat proses kerja
Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dengan maksud agar karyawan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - e. Penempatan ditata dengan benar.
Penataan fasilitas didalam ruangan kerja karyawan juga perlu diperhatikan perusahaan, karena dengan penataan yang baik dapat mempermudah dan mempercepat proses kerja karyawan.

2. Insentif (X2), dalam penelitian ini indikator yang digunakan menurut Sarwoto (2010) yaitu,
 - a. Insentif Material
Yaitu jenis insentif yang diberikan perusahaan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditanggungkan dan bantuan hari tua.
 - b. Insentif Non Material
Yaitu jenis insentif yang diberikan perusahaan dalam bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan, pemberian pujian atau tulisan.

3. Motivasi Kerja (Y), dalam penelitian ini indikator yang digunakan menurut Maslow yang dikutip Hasibuan,(2003) yaitu,
 - a. Kebutuhan Fisiologis
Yaitu kebutuhan yang mutlak harus dipenuhi manusia untuk kelangsungan hidupnya.
 - b. Kebutuhan rasa aman
Yaitu kebutuhan untuk dilindungi, jauh dari sumber bahaya, baik berupa ancaman fisik maupun psikologi.
 - c. Kebutuhan Sosial
Yaitu kebutuhan yang dapat berinteraksi dengan baik dengan orang lain dan kebutuhan untuk merasa memiliki.
 - d. Kebutuhan Penghargaan

Yaitu kebutuhan berupa apresiasi atau *reward* atas prestasi yang berhasil dilakukan.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Yaitu kebutuhan yang secara estetika menyadari akan potesnsi yang ada pada dirinya.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisioner yang diisi oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Menurut Situmorang dan Lutfi (2012:76) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Pada uji validitas diketahui bahwa n adalah 30, dan $\alpha=5\%$, maka r tabel (5%) = 0,361. Jadi setiap pertanyaan dapat dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari 0,361.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel (Situmorang dan Lutfi,2012:79). Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas yang dilakukan adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk menghasilkan variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier yang baik adalah model yang memenuhi uji asumsi klasik. Itulah mengapa, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum menganalisis regresi (Sarjono dan Julianita, 2011:53).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika residualnya memiliki distribusi normal. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau

tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi pada bagian Kolmogorov-Smirnov (Asymp.Sig), apabila nilai signifikansi (Asymp.Sig) $>0,05$ maka residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Asymp.Sig) $\leq 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independent dalam suatu model regresi linier berganda. Model regresi yang baik memiliki variabel-variabel bebas yang independent. Harapannya asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi. Statistik uji yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF), atau korelasi pearson antara variabel-variabel bebas. Pada uji multikolinieritas diharapkan nilai VIF < 10 , sehingga asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengembangan analisis regresi sederhana terhadap aplikasi yang terdiri dari dua atau lebih variabel independent untuk menduga nilai dari variabel dependent (Kazmier, 2005). Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu fasilitas kantor (X1), insentif (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan PT. sejahtera buana trada kenjeran Surabaya.

Persamaan regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
ditujukan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Motivasi Kerja
- a = konstanta
- b1 = Koefisien regresi variabel fasilitas kantor (X1)
- b2 = Koefisien regresi variabel insentif (X2)
- X1 = Fasilitas Kantor
- X2 = insentif

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila t hitung > t tabel dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara individual (parsial) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 (fasilitas kantor, insentif) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (motivasi kerja).

Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan tabel Ftabel dalam Excel, jika F hitung > F tabel = signifikan. Level of signifikan adalah 95% benar dan tingkat kesalahan dalam ilmu sosial adalah 5% yang berarti *coefficients* pada variabel kurang dari 0,05 maka variabel tersebut bisa dikatakan signifikan

Korelasi (r)

Korelasi parsial adalah suatu metode pengukuran keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas dan variabel terikat dengan mengontrol salah satu variabel bebas untuk melihat korelasi natural antara variabel yang tidak terkontrol. Analisis korelasi parsial (*partial correlations*) melibatkan dua variabel. Satu buah variabel yang dianggap berpengaruh akan dikendalikan atau dibuat tetapsebagai variabel kontrol.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (Fasilitas Kantor, Insentif) dalam menerangkan variasi variabel dependent/tidak bebas (Motivasi Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

HASIL ANALISIS DATA

Profil Perusahaan

PT. Sejahtera Buana Trada adalah sebuah perusahaan penyedia jasa penjualan, service dan sparepart (3S) Suzuki Mobil, saat ini menjadi Dealer Mobil Suzuki terluas dan tersebar di Indonesia. PT.Sejahtera Buana Trada adalah Main Dealer kendaraan roda empat mobil Suzuki di Indonesia yang beroperasi langsung dibawah naungan PT Suzuki Indomobil Sales (SIS) selaku ATPM (Agen Tunggal Pemegang Merk).

PT Sejahtera Buana Trada berdiri berdasarkan akta pendirian No. 21 tanggal 17 Januari 2014 yang dibuat oleh Notaris Popie Savitri Martosuhardjo, SH. PT Sejahtera Buana Trada memiliki jaringan dealer diseluruh Indonesia salah satunya yang ada di Jl. Kenjeran No.552-554 Surabaya.

Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila instrumen tersebut mampu menjalankan pengukuran tersebut. Untuk mengetahui apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diujinya akan digunakan analisis validitas. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah r hitung > dari r table ($>0,361$) dan dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Berikut hasil uji validitas dari penelitian ini:

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table 5%	Keterangan
Fasilitas Kantor	X1.1	0,861	>0,361	VALID
	X1.2	0,777		
	X1.3	0,621		
	X1.4	0,603		
	X1.5	0,524		
	X1.6	0,683		
	X1.7	0,730		
	X1.8	0,721		
	X1.9	0,782		
	X1.10	0,704		
Insentif	X2.1	0,716	>0,361	VALID
	X2.2	0,709		
	X2.3	0,749		
	X2.4	0,644		
	X2.5	0,634		
	X2.6	0,660		
	X2.7	0,701		
	X2.8	0,532		
	X2.9	0,753		
	X2.10	0,712		
Motivasi Kerja	Y1.1	0,721	>0,361	VALID
	Y1.2	0,537		
	Y1.3	0,539		
	Y1.4	0,794		
	Y1.5	0,635		
	Y1.6	0,566		
	Y1.7	0,822		
	Y1.8	0,684		
	Y1.9	0,701		
	Y1.10	0,672		

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis, 2019.

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas, jika:

r hitung > r tabel = Valid

r hitung < r tabel = Tidak Valid

r tabel = $N = 30 = 0,361$

Dari data Tabel 4.9 diatas diketahui bahwa hasil uji validitas pada kuesioner penelitian ini menunjukkan r hitung > dari r tabel, maka semua data kuesioner peneliti dinyatakan **VALID**.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dinyatakan reliabel atau andal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten. Reliabilitas instrument menggambarkan pada pemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur atau instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila alat ukur atau instrumen tersebut selalu memberikan hasil meskipun digunakan berkali-kali. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan kaidah *Cronbach Alpha*, karena instrumen yang digunakan mempunyai rentang nilai. Berikut adalah hasil uji reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	N of item	Keterangan
Fasilitas Kantor (X1)	0,884	10	>0,6
Insentif (X2)	0,860	10	
Motivasi Kerja (Y)	0,859	10	

Sumber: Hasil kuesioner diolah penulis, 2019.

Dari tabel 4.10 hasil uji reliabilitas diatas hasilnya dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, dimana diperoleh informasi dari tabel bahwa semua data penelitian memiliki nilai $\alpha > 0,6$ yang berarti **RELIABEL**. Maka kuesioner penulis dapat dijadikan sebuah alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual terdistribusi secara normal. Dalam pengujian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov, dengan dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka nilai residual normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91379381
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.040
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Kuisisioner diolah penulis, 2019.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai Asymp.Sig sebesar 0,170 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual untuk fasilitas kantor, insentif, dan motivasi kerja berdistribusi normal, sehingga pengujian selanjutnya bisa dilanjutkan.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji model regresi apakah ada atau tidak kolerasi antar variabel independen. Dengan syarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 maka model regresi tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya nilai tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 maka model regresi terjadi multikolinieritas. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji Multikolinieritas :

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Fasilitas Kantor (X1)	.927	1.079
Insentif (X2)	.927	1.079

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

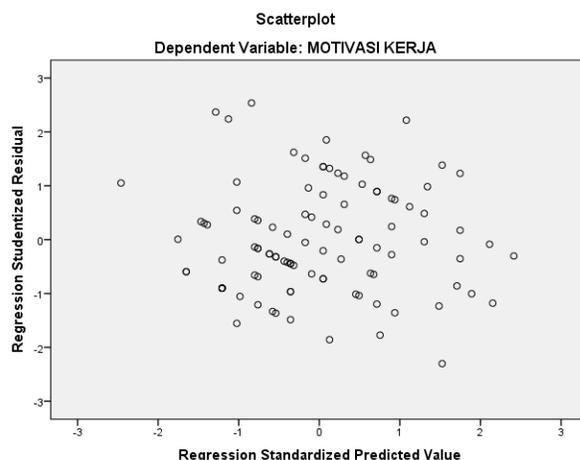
Sumber: Hasil Kuisisioner diolah penulis, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, dilihat dari nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) bahwa variabel X1 (Fasilitas Kantor) dan X2 (insentif) memiliki nilai tolerance $\geq 0,10$ yaitu sebesar 0,927 dan nilai VIF ≤ 10 sebesar 1,079. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, dengan begitu pengujian selanjutnya bisa di lanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linier terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Persyaratan dalam model regresi yang baik yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik Scatterplot seperti berikut :

- 1) Jika titik-titik dalam grafik Scatterplot menyebar tidak berpola.
- 2) Jika titik-titik penyebaran ada di atas dan dibawah atau disekitara angka 0.
- 3) Jika penyebaran titik-titik data tida membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Jika penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka model regresi dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Hasil Kuisisioner diolah penulis, 2019.

Berdasarkan hasil uji grafik Scatterplot pada gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa data menyebar tidak berpola. Kondisi tersebut dapat dilihat dari penyebaran data yang terjadi secara acak, titik penyebaran data ada yang diatas dan dibawah atau sekitar titik 0 pada sumbu Y. Jika titik-titik dalam grafik scatterplot menyebar tidak berpola, maka dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian ini baik dan layak untuk diteliti. Dari hasil

analisis penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga uji asumsi klasik dalam heteroskedastisitas ini terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara dua atau lebih dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas yaitu fasilitas kantor (X1) dan insentif (X2) terhadap motivasi kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.022	4.796	
	Fasilitas Kantor (X1)	.297	.078	.327
	Insentif (X2)	.542	.119	.390

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Kuisisioner diolah penulis, 2019.

Dari hasil Tabel 4.13 perhitungan regresi linier berganda menggunakan *SPSS for Windows versi 22* diperoleh konstanta sebesar 7,022 dan koefisien regresi sebesar 0,297 untuk X1, koefisien regresi sebesar 0,542 untuk X2, sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,702 + 0,297X_1 + 0,542X_2$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

a = konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel fasilitas kantor (X1)

b2 = Koefisien regresi variabel insentif (X2)

X1 = Fasilitas Kantor

X2 = insentif

Maka hasil persamaan regresi diatas dapat di asumsikan sebagai berikut :

1. Konstanta = 7,02
 Nilai konstanta = 7,02 artinya variabel fasilitas kantor dan insentif diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu motivasi kerja sebesar 7,02.
2. Fasilitas Kantor (X1) = 0,297
 Jika fasilitas kantor (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,297 yang artinya, setiap mengalami peningkatan sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 0,297. Koefisien regresi variabel fasilitas kantor bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel fasilitas kantor dengan motivasi kerja, jika semakin positif nilai fasilitas kantor maka akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
3. Insentif (X2) = 0,542
 Jika insentif (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,542 yang artinya, setiap mengalami peningkatan sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 0,542. Koefisien regresi variabel insentif bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel insentif dengan motivasi kerja, jika semakin positif nilai insentif maka akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
4. Persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa variabel independen yang lebih banyak mempengaruhi motivasi kerja adalah variabel insentif.

Uji t

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu fasilitas kantor dan insentif terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja, maka digunakan hasil perhitungan t hitung dengan t tabel dapat diperoleh dari hasil analisis regresi. Berikut hasil uji parsial (uji t) :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.022	4.796		1.464	.146
Fasilitas Kantor (X1)	.297	.078	.327	3.821	.000
Insentif (X2)	.542	.119	.390	4.565	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Kuisisioner diolah penulis, 2019.

Pada uji t, ada 2 hipotesa yang akan diuji. Untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan nilai uji t yang terdapat dalam tabel *Coefficients* hasil regresi. Untuk mendapatkan nilai r tabel maka harus mencari nilai df sebagai berikut :

$$df = n - k$$

dimana :

n = banyaknya sampel

k = jumlah variabel yang diteliti (variabel bebas + variabel terikat)

sehingga dalam penelitian ini $df = 102 - 3 = 99$, maka nilai t tabelnya = 1,66039

Dasar untuk diterimanya suatu hipotesa yaitu hasil uji t hitung > t tabel dan nilai signifikansi berada dibawah 0,05.

Hipotesis	Dimensi	t hitung	t tabel	Sig.	Penerimaan Hipotesis
H1	Fasilitas Kantor	3.821	1,660	0,00	Diterima
H2	Insentif	4.565	1,660	0,00	Diterima

Sumber: Hasil Kuisisioner diolah penulis, 2019.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Pada kolom *coefficients* nilai Sig. untuk nilai fasilitas kantor adalah 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$. Variabel X1 mempunyai t hitung senilai 3,821 dengan t tabel = 1,660, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,821 > 1,660$). Dengan demikian fasilitas kantor memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kantor (X1) terhadap motivasi kerja (Y).
2. Pada kolom *coefficients* nilai Sig. untuk nilai insentif adalah 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$. Variabel X2 mempunyai t hitung senilai 4,565 dengan t tabel = 1,660, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,565 > 1,660$). Dengan demikian insentif memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima karena terdapat pengaruh antara variabel insentif (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

Uji F

Uji F pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh simultan atau secara bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dengan asumsi jika $F \text{ hitung} > F$

tabel dan Sig. < 0,05 maka Ha diterima, dan jika F hitung < F tabel dan Sig. > 0,05 maka Ha ditolak. Hasil pengujian simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.743	2	90.372	24.186	.000 ^b
	Residual	369.923	99	3.737		
	Total	550.667	101			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Fasilitas Kantor (X1)

Sumber: Hasil Kuisisioner diolah penulis, 2019.

F tabel di cari pada distribusi nilai r tabel statistic pada signifikansi 5% atau 0,05, dengan menggunakan rumus:

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

Dimana:

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Sehingga dalam penelitian ini F tabel = (2 ; 102 - 2) = (2 ;100), angka ini yang kemudian dijadikan acuan untuk melihat nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistic, maka nilai F tabelnya adalah 3,09.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 24,186 > F tabel sebesar 3,09 dan dengan nilai Sig.sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa F hitung > F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain bawa fasilitas kantor dan insentif berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja.

Uji Korelasi

Korelasi adalah suatu ukuran hubungan linier antar variabel. Sehingga fungsi dari uji korelasi adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Jenis hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif dan negatif.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.315	1.93303

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Fasilitas Kantor (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Kuisisioner diolah penulis, 2019.

Dari tabel diatas terlihat adanya korelasi antara variabel bebas (faislitas kantor, insentif) terhadap variabel terikat (motivasi kerja), dengan tingkat hubungan sedang. Terbukti dari hasil interval koefisien sebesar 0,573. Ini menunjukkan nilai r berada di angka interval sedang yaitu 0,40 – 0,599. Berdasarkan pedoman intepretasi koefisien korelasi yang artinya hubungan antara faislitas kantor, insentif, terhadap motivasi kerja berada ditingkat hubungan sedang.

Uji Koefisie Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan yang digunakan adalah *R Square*. Hasil perhitungan *R Square* dapat dilihat pada output Model Summary.

R Square (R^2) diperoleh dari 0,328 menunjukkan koefisien determinasi berasal dari (0,573 x 0,573) dalam persamaan regresi memperlihatkan bahwa 32,8%, sedangkan sisanya yaitu 67,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain seperti variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, produktivitas kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel fasilitas kantor dan insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Secara parsial (individu) variabel fasilitas kantor berpengaruh terhadap motivasi kerja dan variabel insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Motivasi Kerja

Pada penelitian ini fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang disediakan perusahaan, dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila fasilitas kantor yang disediakan sudah sesuai dengan yang diharapkan, misalnya penambahan jumlah komputer dan koneksi internet yang lebih baik karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan perusahaan dapat terwujud.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang dilakukan, ditemukan bahwa semakin baik fasilitas kantor yang disediakan maka motivasi kerja karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada Surabaya akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel fasilitas kantor sebesar 3,821 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai $\alpha = < 0,05$. Dengan demikian (H1) yang menyatakan ada pengaruh positif variabel fasilitas kantor terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif akan menjadi umpan balik dilakukan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan dapat memotivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila pemberian insentif dapat sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Selain itu pemberian insentif akan membuat karyawan akan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yang dilakukan, ditemukan bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka motivasi kerja karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada Surabaya akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel insentif sebesar 4,565 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai $\alpha = < 0,05$. Dengan demikian (H2) yang menyatakan ada pengaruh positif variabel insentif terhadap motivasi kerja dapat diterima. Berdasarkan pemaparan di atas berarti insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja sudah sesuai dengan hipotesis yang telah penulis uraikan sebelumnya.

Pengaruh Fasilitas Kantor dan Insentif terhadap Motivasi kerja

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kantor dan insentif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Surabaya. Berdasarkan hasil Uji Simultan (F) diperoleh nilai F hitung sebesar $24,186 > F$ tabel sebesar 3,09 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu terbukti dan dapat diterima sehingga memberikan informasi bahwa fasilitas kantor dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Surabaya.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada Surabaya. Hal tersebut menunjukkan jika fasilitas kantor yang disediakan sudah sesuai dengan yang diharapkan, misalnya penambahan jumlah komputer dan koneksi internet yang lebih baik karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan perusahaan dapat terwujud.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada Surabaya. Hal ini menunjukkan jika pemberian insentif sesuai dan tepat waktu dengan kebutuhan yang diharapkan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Djojowiriono. (2005). *Manajemen Konstruksi Edisi Keempat, Teknik Sipil UGM*, Yogyakarta.
- Faisal. Jurnal. (2005). *Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara.
- Leonard, J. Kazmier. (2005). *Statistik Untuk Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- PT. Sejahtera Buana Trada, (2018). *Tentang sejarah*. Retrieved from <http://www.suzuki-mobil.co.id/tentang-suzuki-sejahtera-buana-trada/>
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Sarwoto. (1996). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
-(2010). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Situmorang, Syafrizal Helmi., dan Muhammad Lutfi. (2012). Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Press.
- Statistic Package for the Social Sciences* Indonesia. (2019). Tentang Uji Regresi. Retrieved from <https://www.spssindonesia.com/>
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfa beta.
- (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- (2013). Metode Penelitian Administrasi. Bandung. PT. Alfa beta.
- Suharsimi Arikunto. (2003). Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta: Bina Aksara.