

**ANALISIS KINERJA SALES DEPARTMENT PT TRAKINDO UTAMA
AREA NORTHERN KALIMANTAN**

**Yudhi Hendrawan¹, Tutik yuliani², Tamzil Yusuf³, Leydi Alisya Febriana⁴,
Muhamad Agus⁵**

yudhi.hendrawan@uniba-bpn.ac.id¹, tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id², tamzil.yusuf@uniba-bpn.ac.id³,
leydialisya@gmail.com⁴, muhamadagus@gmail.com⁵

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Insentif, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Sales Department PT Trakindo Utama Area Northern Kalimantan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Sales Department PT Trakindo Utama Area Northern Kalimantan dimana pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan purposive sampling dimana peneliti hanya menggunakan Karyawan Sales sebagai sampel yang berjumlah 44 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kerja Sales. Secara parsial, variabel Insentif, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja Sales Department PT Trakindo Utama Area Northern Kalimantan.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the Incentive, Motivation, and Work Environment variables on the performance of the Sales Department of PT Trakindo Utama Area, North Kalimantan. The type of research used is quantitative research with data collection methods through questionnaires. The population in this study were all employees of the Sales Department of PT Trakindo Utama Area, North Kalimantan. In this study, a purposive sampling technique was used where the researcher only used sales employees as a sample, totaling 44 people. Methods of data analysis in this study using multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results showed that the Incentives, Motivation, and Work Environment variables had a significant effect on sales performance. Partially, the Incentive, Motivation, and Work Environment variables have a positive and significant effect on the work performance of the Sales Department of PT Trakindo Utama Area, North Kalimantan.

Keywords: Incentives, Motivation, Work Environment

PENDAHULUAN

PT Trakindo Utama Area Northern Kalimantan merupakan salah satu perusahaan yang berperan dalam pembangunan Indonesia. PT Trakindo Utama Area Northern Kalimantan mendukung industri seperti bidang konstruksi, pertanian dan perkebunan, kehutanan, pertambangan, energy dan transportasi, serta sektor industri lainnya. Alat berat dengan merek dagang Caterpillar di Indonesia dipasarkan oleh sebuah perusahaan nasional yaitu PT Trakindo Utama. Berdasarkan data penjualan

bulan april tahun 2021 menunjukkan pangsa pasar alat berat masih dipimpin oleh merek Hitachi sebesar \$78.7 Milyar, disusul merek Caterpillar sebesar \$41.7 Milyar, dan merek Komatsu sebesar \$19.9 Milyar. Berdasarkan hasil tersebut tentu menjadi bahan evaluasi Produsen alat berat untuk tetap dapat bersaing dan menguasai pasar serta tumbuh positif (Statista, 2021).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor – faktor antara lain sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Dengan adanya sumber daya alam yang baik, modal yang memadai dan teknologi yang canggih sekalipun, suatu perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor – faktor tersebut jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Jadi, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada bagaimana sumber daya manusia pada perusahaan tersebut bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Sivanissa, N et al. 2022).

Kinerja memiliki beberapa pengertian yaitu sebuah fungsi dari motivasi, kecakapan, kemampuan, dan persepsi peranan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain pengertian tersebut kinerja juga mempunyai definisi yaitu suatu pencapaian seorang karyawan terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Siahaan, R et al. 2021).

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, S. M, 2021:118). Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian diluar upah. penghargaan yang di berikan kepada karyawan terkait dengan dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Efendi, R et al. 2020). 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, N. 2019).

Motivasi adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan (Sandhria, A. F et al. 2020). Untuk membangkitkan motivasi tersebut muncul, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani (Citra, L et al. 2020). Selanjutnya penelitian tentang motivasi oleh Farisi, S et al (2020) dan (Pratiwi, A et al. 2023) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, R (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian Jayatri, N, N, A, K et al (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Meningkatkan perhatian terhadap lingkungan kerja dengan memperhatikan suhu pada ruang kerja, menata ruang gerak pada display room sehingga karyawan leluasa dalam bekerja sertamenjalin hubungan yang baik antar karyawan demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, A. J. et al. (2022). Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inawati, N et al. (2022). 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.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, S. M, 2021: 10) Mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. (Sedarmayanti, 2017: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. (Rahardjo, D.A.S, 2018) sumber Daya Manusia telah didefinisikan sebagai dari sudut pandang nasional, keterampilan pengetahuan, kemampuan kreatif, dan bakat yang diperoleh dalam organisasi; sedangkan dari sudut pandang perusahaan individu, mereka mewakili total kemampuan yang melekat, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seperti yang dicontohkan dalam bakat karyawannya.

Kinerja

(Ahmad, A. J. et al. 2022) Kinerja merupakan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan itu, kinerja pegawai merupakan suatu kombinasi dari kesempatan, kemampuan, dan usaha yang dinilai dari hasil kerja dan juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas jika dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti halnya standar hasil kerja, target dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama. (Wahyuni, A. & Budiono., 2022) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian untuk mengevaluasi sistem yang dapat memberikan pengaruh pada perilaku karyawan. (Wahyuni, A. & Budiono., 2022) Kinerja adalah ukuran seberapa baik kinerja orang selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan berkontribusi pada organisasi dalam hal kehadiran, kualitas kerja, kuantitas kerja, masa kerja, dan sikap terhadap lingkungan perusahaan.

Insentif

(Hasibuan, S. M, 2021:118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. (Rauuf, M. A et al, 2022) Insentif adalah strategi untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang yang bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh. Diberikannya insentif bukan tergolong gaji utama yang memang telah menjadi bonus yang harus diperoleh oleh para karyawan. Insentif ini lebih mengarah pada motivasi agar para karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. (Alam, S et al. 2021) Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Motivasi

(Sandhria, A. F et al. 2020) Motivasi adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. (Jayatri, N, N, A, K et al, 2022) Motivasi kerja pada intinya merupakan suatu faktor baik dari dalam diri maupun berasal dari luar diri seseorang yang dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Pratiwi, A et al. 2023) Motivasi diartikan sebagai dorongan jiwa dan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Meskipun dapat dikatakan bahwa motif merupakan daya penggerak, namun berarti orang dapat bertindak atau berperilaku, dan dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu agar seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan ingin terintegrasi dalam segala hal.

Lingkungan Kerja

(Inawati, N et al. 2022) Setiap organisasi pasti akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi itu berada. Sementara itu, lingkungan mengalami perubahan yang menyebabkan organisasi atau perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan tersebut adalah organisasi atau perusahaan yang dapat bertahan. Sebaliknya, suatu organisasi atau perusahaan akan mengalami masa kehancuran apabila tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan di sekitarnya. (Wahyuni, A. & Budiono., 2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan dan infrastruktur umum yang ada dan berdampak pada produktivitas karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Sihaloho, R. D, & Siregar, H. 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. (Wulan, C. W. 2019) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berbentuk sistematis dan tersusun dalam pembuatan

penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Sales Departement PT Trakindo Utama Northern Kalimantan yang berjumlah 44 orang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini dibantu dengan software SPSS dan uji yang digunakan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden penting untuk dianalisis karena data mengenai karakteristik responden dapat menunjukkan ciri-ciri perilaku tertentu. Adapun karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis a = 0,05 n = 30	Keterangan
Kinerja (Y)	Y ₁	0,913	0,361	Valid
	Y ₂	0,929	0,361	Valid
Insentif (X₁)	X _{1.1}	0,946	0,361	Valid
	X _{1.2}	0,901	0,361	Valid
Motivasi (X₂)	X _{2.1}	0,777	0,361	Valid
	X _{2.2}	0,843	0,361	Valid
	X _{2.3}	0,739	0,361	Valid
	X _{2.4}	0,819	0,361	Valid
	X _{2.5}	0,855	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X₃)	X _{3.1}	0,497	0,361	Valid
	X _{3.2}	0,675	0,361	Valid
	X _{3.3}	0,760	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari indikator masing-masing untuk variabel Insentif (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) Sales Departement PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan nilai rhitung > rtabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid, karena masing-masing item indikator memiliki nilai person correlation positif dan lebih besar dari pada nilai rtabel yaitu 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,819	Reliabel
Insentif (X ₁)	0,812	
Motivasi (X ₂)	0,861	
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,800	

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ artinya semua variabel dinyatakan reliabel.

Variabel Kinerja (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,819 > 0,70$ yang berarti Reliabel dan dapat diandalkan. variabel Insentif (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,812 > 0,70$ yang berarti Reliabel dan dapat diandalkan. variabel Motivasi (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,861 > 0,70$ yang berarti Reliabel dan dapat diandalkan. variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,800 > 0,70$ yang berarti Reliabel dan dapat diandalkan, sehingga dapat dikatakan semua konsep yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat diandalkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai Kritis	Nilai VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Insentif (X ₁)	0,977	0,10	1,023	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X ₂)	0,729	0,10	1,373	10	
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,733	0,10	1,365	10	

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Hasil uji multikolonieritas pada tabel di atas menunjukkan nilai tolerance dari ketiga variabel independen berada diatas 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas, maka model regresi layak untuk dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai T Hitung	Nilai Sig	Keterangan
Insentif (X ₁)	0,674	0.05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi (X ₂)	0,721	0.05	
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,219	0.05	

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolute residual (ABS_RES).

Hal ini terlihat dari probabilitas signifikannya diatas dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil analisis diatas, variabel insentif diperoleh signifikansi $0,674 > \alpha = 0,05$ jadi dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas, variabel motivasi diperoleh signifikansi $0,721 > \alpha = 0,05$ jadi dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas, dan variabel lingkungan kerja diperoleh signifikansi $0,219 > \alpha = 0,05$ jadi dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Hitung Uji Run Test	Nilai Sig	Keterangan
0,446	0,05	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 5 diatas, diketahui nilai Asymp.Sig. (2-Tailed) probabilitas sebesar 0,446 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala ataupun masalah autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Indikator	Unstandardized		Standardized Coefficient	T	Sig	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Partial	Part
(Constant)	2,432	1,659		1,466	0,151		
Insentif (X ₁)	0,397	0,132	0,331	3,014	0,004	0,430	0,327
Motivasi (X ₂)	0,173	0,071	0,311	2,448	0,019	0,361	0,266
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,296	0,099	0,378	2,987	0,005	0,427	0,324
R = 0,728 R Square = 0,529 Adjusted R Square = 0,494				F Hitung = 15,002 T Tabel = 2,021			

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel 6 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,432 + 0,397X_1 + 0,173X_2 + 0,296X_3$$

Pada persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa konstanta adalah 2,432 yang artinya jika variabel bebas yang terdiri dari Insentif (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) nilai konstan atau nol, maka Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan akan naik sebesar 2,432.

Nilai konstanta 2,432 artinya bahwa apabila insentif, motivasi dan lingkungan kerja konstanta maka Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan sebesar 2,432. Nilai koefisien regresi sebesar 0,397, artinya jika variabel Insentif (X₁) mengalami kenaikan satu-satuan maka variabel Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan akan naik sebesar 0,397 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai konstan atau 0 (nol).

Nilai koefisien regresi sebesar 0,173 artinya jika variabel Motivasi (X₂) mengalami kenaikan satu-satuan maka variabel Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan akan naik sebesar 0,173 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu, Insentif (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai konstan atau 0 (nol). Nilai koefisien regresi sebesar 0,296, artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X₃) mengalami kenaikan satu-satuan maka variabel Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan akan naik sebesar 0,296 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu, Insentif (X₁), dan Motivasi (X₂) memiliki nilai konstan atau 0 (nol).

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa pada variabel insentif nilai thitung > ttabel (3,014 > 2,021) dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,004 < 0,05) serta nilai Koefisien Korelasi Parsial (r) 0,430 artinya bahwa variabel Insentif (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi < 0,05 (0,019 < 0,05) serta nilai Koefisien Korelasi Parsial (r) sebesar 0,361 artinya bahwa variabel

Motivasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan. Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$) serta nilai Koefisien Korelasi Parsial (r) sebesar 0,427 artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan.

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan. Artinya jika nilai Variabel Insentif (X1) naik maka nilai Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan akan naik dan sebaliknya Jika nilai Variabel Insentif (X1) turun maka nilai Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan akan turun.

Memberi insentif digunakan sebagai upaya dalam memberikan dorongan pada karyawan agar bekerja lebih maksimal untuk menghasilkan produktivitas yang baik. insentif merupakan suatu dorongan yang di tawarkan pada setiap karyawan agar patokan yang sudah ditetapkan bisa karyawan lakukan, bahkan lebih. 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 (Inawati, N et al. 2022).

Maka hipotesis pertama, variabel Insentif (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan terbukti dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yaitu Inawati, N et al (2022) dan Citra, L et al (2020) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Jayatri, N, N, A, K et al (2022) menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan. Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dianggap sebagai faktor penting karena disiplin organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru. Semakin tinggi disiplin yang diterapkan seluruh guru di dalam sekolah, maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Widuri, 2018), (Wardani, 2022), (Safitri & Santoso, 2022), dan (Ayong, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adityas, 2019) dan (Nainggolan, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan hipotesis kedua bahwa variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan. Artinya jika nilai Variabel Motivasi (X2) naik, maka nilai Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan akan naik dan sebaliknya jika nilai Variabel Motivasi (X2) turun, maka nilai Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan akan turun. Semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat. Motivasi karyawan merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja terbaik dan produktif, sebaliknya karyawan dengan motivasi rendah akan rendah kinerja dan produktivitasnya Sandhria, A. F et al (2020). Maka hipotesis kedua, variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan terbukti dapat diterima Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yaitu Jayatri, N, N, A, K et al (2022)., Farisi, S et al (2020) dan (Pratiwi, A et al. 2023) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, R (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan hipotesis ketiga bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan. Artinya jika nilai Variabel Lingkungan Kerja (X3) naik, maka nilai Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan akan naik dan sebaliknya jika nilai Variabel Lingkungan Kerja (X3) turun, maka nilai Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan akan turun. Supriadi, A & Anitra, V (2020) menjelaskan jika seorang karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan jangka waktu yang lama pada perusahaan, hal tersebut akan menambah pengalaman serta kualitas kerja oleh seorang karyawan, yang mampu menunjang karyawan dalam memberikan hasil kerja yang baik serta menjadi aset berharga perusahaan dalam jangka panjang, karena kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap sebuah perusahaan. Jika lingkungan kerja terasa nyaman, maka akan menimbulkan sikap emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja dari karyawan tersebut. Maka hipotesis ketiga, variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan terbukti dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yaitu Ahmad, A. J. et al. (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inawati, N et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Insentif (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Sales Department PT. Trakindo Utama Area Northern Kalimantan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J. et al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *KIMAP*, 3 (1). ISSN : 2746-0460.
- Alam, S et al. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5 (2). ISSN : 2598-8301.
- Anandita, S. R et al. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2 (3). ISSN : 2722-9475.
- 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. ISSN : 2527-2772.
- Ayu, Wahyuni & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10 (3), 769-781. ISSN : 2549-192X
- Chusnah & Purwanti, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SGI. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (1). ISSN : 2528 1127.
- Citra, L et al. (2020). Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lasolo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12 (2), 118-129. ISSN : 2685-5151.
- Efendi, R et al. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma*, 7 (2). ISSN : 2477-6092.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Farisi, S et al (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4 (1), 15-33, ISSN : 2548-9585.
- Ghozali Imam, (2019). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS25*. Semarang : Badan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haslindah et al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Cv. Ainun Batara Guru. *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)*, 1(2), 49–53. ISSN : 2723- 0341
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretaria dan Manajemen*, 5 (1). ISSN : 2550-0805.
- Inawati, N et al. (2022). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum, & Pengajarannya*, 17 (2), 275-287. ISSN : 2720-9369.
- Jayatri, N, N, A, K et al (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.World Innovative Telecommunication Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3 (11), 59-69. ISSN : 2774-3020.
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja

- Karyawan pada PT.Media Fajar Koran. Jurnal Economix, 6 (2). ISSN : 1311-5741
- Pratiwi, A et al. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 6 (2). ISSN : 2614-3259.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT), 2 (4), 534-543. ISSN : 2686-4924.
- Rauuf, M. A et al (2022). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. PUBLIK : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 4 (4). ISSN : 2088-1894.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11 (2), 14-25. ISSN : 2503-4413
- Saleh, K (2019). Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis, 4 (2). ISSN : 2502-1796.
- Sandhria, A. F et al (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). IPI Jurnal Administrasi Bisnis, 1 (2). ISSN : 2503-2755.
- Saputri et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT.Putra Karisma Palembang. Journal JIS Institute, 2 (1). ISSN : 2745-7273.
- Siahaan, R et al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Studi pada Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi). Jurnal Stindo Profesional, 1 (8). ISSN : 2443-0536.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM, 9 (2), 273–281. ISSN : 2720-9830.
- Sivanissa, N et al. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1 (3). ISSN : 2829-632X.
- Statista. (2021). The leading heavy equipment manufacturers worldwide as of April 2021, based on sales.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Supriadi, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. Borneo Student Research, 1 (3), ISSN : 2721-5727.
- Trakindo Cat. (2022, Oktober 22). Advancing You Forward. PP Marketing & Sales Newsletter.
- 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, 8 (1), ISSN :
- Zahratulfahrah, et al. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI), 4 (2), ISSN : 2686-4916.