

HUBUNGAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI PT. ARTERI CIPTA RENCANA

SKRIPSI

Oleh

DAVID HAVOSAN
1831150079



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2022

HUBUNGAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI PT. ARTERI CIPTA RENCANA

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia

Oleh

DAVID HAVOSAN
1831150079



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2022



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DAVID HAVOSAN
NIM : 1831150079
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis tugas akhir yang berjudul “Hubungan Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Arteri Cipta Rencana” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalua terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini dianggap gagal.

Jakarta, 11 Agustus 2022



David Havosan



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR

“Hubungan Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Arteri Cipta Rencana”

Oleh:

Nama : DAVID HAVOSAN
NIM : 1831150079
Program Studi : MANAJEMEN
Peminatan : SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Akhir guna mencapai gelar Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.

Jakarta, 11 Agustus 2022

Pembimbing I

(Dr. Hotner Tampubolon, SE.,MM.)
NIDN. 0310105505

Pjs. Ketua Program Studi Manajemen

(Frangky Yosua Sitorus, SE.,MMAk)
NIDN. 0323026904

Pembimbing II

(Fenny M. Hasugian, SE.,M.Si.)
NIDN. 0310048503

Pjs. Dekan

(Jonny Sitorus, SE.,MM.)
NIDN. 0301086104



PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

Pada 11 Agustus 2022 telah diselenggarakan Sidang Tugas Akhir untuk
Pada 11 Agustus 2022 telah diselenggarakan Sidang Tugas Akhir untuk
memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana
Strata Satu pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Kristen Indonesia, atas nama:

Nama : DAVID HAVOSAN
NIM : 1831150079
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul “Hubungan Insentif Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19
Di PT. Arteri Cipta Rencana” oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Dr. Suzanna Josephine Tobing SE.,MS.	, Sebagai Ketua	
2. Dr. Ir. Edison Siregar M.M.	, Sebagai Anggota	
3. Dr. Hotner Tampubolon SE., MM.	, Sebagai Anggota	



PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DAVID HAVOSAN
NIM : 1831150079
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul : Hubungan Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Arteri Cipta Rencana

Menyatakan bahwa:

1. Tugas akhir tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Tuga akhir tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberi Hak Nonesklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pengakalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan yang berlaku

Jakarta, 11 Agustus 2022



David Havosan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Hubungan Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Arteri Cipta Rencana**” tepat pada waktunya.

Penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga menyadari tidak sedikit kendala dan halangan yang dihadapi penulis. Penulis juga menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan dalam keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Namun berkat kontribusi dan dukungan dari berbagai pihak maka penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Seluruh upaya yang telah dilakukan penulis tentunya tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak

1. Bapak Jonny Siagian, SE.,MM. selaku Pjs. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
2. Bapak Frangky Yosua Sitorus, SE.,MMAk. selaku Pjs. Kepala Program Studi Sarjana Manajemen
3. Ibu Fenny B.N.L.Tobing, S.E.,M.M.A. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia sekaligus sebagai dosen PIKEMA yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis serta meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing penulis selama menempuh pendidikan di Univeritas Kristen Indonesia
4. Bapak Dr. Hotner Tampubolon, SE., MM. selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Ibu Fenny M. Hasugian SE.,M.Si. selaku dosen pembimbing teknis yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik
6. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Universitas Kristen Indonesia yang telah membimbing, mendidik serta memberi dukungan dan bantuan kepada penulis.
7. Sondang Juniati Simarmata, sebagai kakak kandung serta pengganti kedua orang tua yang selalu menemani, memberikan bimbingan, segala bentuk motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu.
8. Terlebih Helena Disia Nadia Tarina yang sudah banyak memberikan dukungan, motivasi, pemikiran selama dibangku kuliah serta memberikan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini. Rekan pejuang skripsi sekaligus keluarga kedua selama di UKI, keluarga besar Angkatan 18 dan UKOM Sepak Bola UKI, teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen FEB UKI khususnya, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu untuk setiap dukungan baik keuangan, kebersamaan, dan pengalaman baik serta selalu memberi dukungan kepada penulis.

Kiranya penelitian ini dapat bermanfaat, serta memberikan ilmu yang baru dan lebih lagi bagi pembaca. Akhir kata, dengan segala rasa syukur penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak. Tuhan memberkati.

Jakarta, 11 Agustus 2022

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	i
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
G. Sistematika Penulisan	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen.....	8
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
C. Kinerja.....	10
D. Insentif	15
E. Lingkungan Kerja	18
F. Penelitian Terdahulu	21
G. Kerangka Teori	23
H. Kerangka Berpikir.....	23
I. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel.....	25
B. Prosedur Pengumpulan Data.....	26
1. Tempat dan waktu penelitian	26
2. Populasi dan sampel	27
C. Sumber Data.....	28
D. Jenis Penelitian.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Pengolahan Data	30
1. Uji deskriptif	30
2. Uji kualitas data.....	31

3. Uji hipotesis.....	32
-----------------------	----

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	36
B. Deskripsi Responden	38
C. Analisis Jawaban Responden.....	41
D. Uji Kualitas Data.....	73
E. Uji Hipotesis	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	86
----------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	111
-----------------------------------	------------



DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Daftar Jumlah Proyek PT. Arteri Cipta Rencana (4 Tahun)	3
Tabel II-2 Penelitian Terdahulu	21
Tabel III-3 Variabel Dan Skala Pengukuran	26
Tabel III-4 Skala Likert.....	29
Tabel III-5 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	33
Tabel IV-6 Data Sampel Penelitian.....	39
Tabel IV-7 Data Jenis Kelamin Responden	39
Tabel IV-8 Data Usia Responden	40
Tabel IV-9 Data Pendidikan Terakhir Responden.....	40
Tabel IV-10 Data Lama Bekerja.....	41
Tabel IV-11 Persentase Jawaban Responden Terhadap Insentif (X_1).....	42
Tabel IV-12 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 1	43
Tabel IV-13 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 2.....	44
Tabel IV-14 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 3.....	45
Tabel IV-15 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 4.....	45
Tabel IV-16 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 5.....	46
Tabel IV-17 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 6.....	46
Tabel IV-18 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 7.....	47
Tabel IV-19 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 8.....	47
Tabel IV-20 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 9.....	48
Tabel IV-21 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 10.....	49
Tabel IV-22 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 11	49
Tabel IV-23 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 12.....	50
Tabel IV-24 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 13.....	50
Tabel IV-25 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 14.....	51
Tabel IV-26 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_1 Pertanyaan No. 15.....	51
Tabel IV-27 Persentase Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X_2). ..	52
Tabel IV-28 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 16.....	54
Tabel IV-29 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 17.....	55

Tabel IV-30 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 18.....	55
Tabel IV-31 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 19.....	56
Tabel IV-32 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 20.....	56
Tabel IV-33 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 21.....	57
Tabel IV-34 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 22.....	58
Tabel IV-35 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 23.....	58
Tabel IV-36 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 24.....	59
Tabel IV-37 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 25.....	59
Tabel IV-38 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 26.....	60
Tabel IV-39 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 27.....	61
Tabel IV-40 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 28.....	61
Tabel IV-41 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 29.....	62
Tabel IV-42 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel X_2 Pertanyaan No. 30.....	62
Tabel IV-43 Persentase Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)	63
Tabel IV-44 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 31.....	65
Tabel IV-45 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 32.....	65
Tabel IV-46 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 33.....	66
Tabel IV-47 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 34.....	66
Tabel IV-48 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 35.....	67
Tabel IV-49 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 36.....	67
Tabel IV-50 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 37.....	68
Tabel IV-51 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 38.....	69
Tabel IV-52 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 39.....	69
Tabel IV-53 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 40.....	70
Tabel IV-54 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 41.....	70
Tabel IV-55 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 42.....	71
Tabel IV-56 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 43.....	71
Tabel IV-57 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 44.....	72
Tabel IV-58 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Y Pertanyaan No. 45.....	73
Tabel IV-59 Hasil Uji Validitas Insentif	74

Tabel IV-60 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	74
Tabel IV-61 Hasil Uji Validitas Kinerja	75
Tabel IV-62 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel IV-63 Hasil Uji <i>Rank Spearman</i>	77
Tabel IV-64 Hasil Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Teori.....	23
Gambar II-2 Kerangka Berpikir.....	24
Gambar IV-3 Logo Perusahaan.....	36
Gambar IV-4 Struktur Organisasi PT. Arteri Cipta Rencana	38



DAFTAR RUMUS

(rumus III-1) Jumlah sampel yang dicari	27
(rumus III-2) Koefisien korelasi.....	31
(rumus III-3) Nilai reliabilitas alat ukur.....	32
(rumus III-4) Nilai korelasi <i>rank spearman</i>	32
(rumus III-5) t_{hitung}	33
(rumus III-6) korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y	34
(rumus III-7) F_{hitung}	34
(rumus III-8) Df_1	34



ABSTRAK

DAVID HAVOSAN, Hubungan Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Arteri Cipta Rencana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa hubungan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana serta untuk menganalisa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arteri Cipta Rencana. Periode penelitian yang digunakan yaitu dari Maret 2022 sampai Juni 2022. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengolahan data deskriptif yang terdiri atas Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji *Rank Spearman*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang sedangkan untuk sampel sebanyak 41 orang yang di ambil dengan teknik *probability sampling*. Data yang digunakan berupa biodata karyawan PT. Arteri Cipta Rencana serta pertanyaan yang terdiri atas 15 pertanyaan dari masing-masing variabel dengan total pertanyaan sebanyak 45 pertanyaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang mewakili tiga variabel tersebut bersifat valid dan realibel. Untuk pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja dan juga terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Saran penulis dari penelitian ini yaitu agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kebutuhan karyawan seperti pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja dan memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan baik. Dengan kedua kondisi tersebut, karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya lagi.

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

DAVID HAVOSAN, Hubungan Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Arteri Cipta Rencana. *The purpose of this study was to analyze the relationship of incentives to the performance of employees of PT. Arteri Cipta Rencana as well as to analyze the relationship of the work environment to the performance of employees of PT. Arteri Cipta Rencana. The research period used is from March 2022 to June 2022. The type of data used in this study is quantitative research using descriptive data processing methods consisting of Validity Test, Reliability Test, and Spearman Rank Test. The population in this study was 70 people, while for the sample, 41 people were taken using probability sampling technique. The data used in the form of employee biodata of PT. Arteri Cipta Rencana and questions consisting of 15 questions from each variable with a total of 45 questions. The results showed that all questions representing the three variables were valid and reliable. For hypothesis testing, it can be concluded that by using the spearman rank correlation test, it shows that there is a significant relationship between incentives and performance and there is also a significant relationship between work environment and performance. The author's suggestion from this research is that the company can pay more attention to the needs of employees such as providing incentives that are in accordance with performance and pay attention to the conditions of the work environment in order to remain in good condition. With these two conditions, employees can further improve their performance.*

Keyword: Incentives, Work Environment, Employee Performance