

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ABC

Putri Tariza Ananda Dawam^{1*}, Evi Thelia Sari², Parwita Setya Wardhani³,
Mochamad Fatchurrohman⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya^{1,2,3,4}

e-mail : putritrz02@gmail.com

Abstract: This research aims to determine the influence of the work environment, work motivation and incentives on employee performance at PT. ABC. The population of this research is all employees of the production department of PT. ABC numbered 111 respondents. This research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis models. Data was processed using SPSS V.21.0 for Windows. The results of the research show that work environment variables have a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value = 4.388 > t table = 1.98238, work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value = 5.294 > t table = 1, 98238, and the incentive variable has a negative and significant effect on employee performance with a calculated t value of -2.416 < t table = 1.98238. These three results show that the work environment, work motivation and incentives have a partial effect on employee performance. For simultaneous testing, the results obtained were that all variables together had a significant effect on employee performance.

Keywords: work environment, motivation, incentives, performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. ABC. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. ABC sejumlah 111 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda. Data diolah menggunakan SPSS V.21.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 4,388 > t tabel = 1,98238, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 5,294 > t tabel = 1,98238, dan variabel insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung -2,416 < t tabel = 1,98238. Dari ketiga hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial. Untuk pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa semua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi, insentif, kinerja

Latar Belakang

SDM merupakan aspek terpenting bagi perusahaan atau organisasi untuk pertumbuhan dan memperoleh keuntungan. Kualitas aspek-aspek tersebut yang buruk

akan membatasi pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Pengetahuan manajemen SDM dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan (Yusida et al., 2021:209). Pengembangan perusahaan membutuhkan

SDM yang sinergis. Menurut Subkhan et al., (2023:79), hal ini hanya dapat dicapai melalui kerjasama yang menguntungkan baik organisasi maupun karyawannya.

Jika sebuah bisnis atau organisasi ingin tumbuh dan sukses, sumber daya manusianya adalah aset yang paling berharga. Pertumbuhan dan kesuksesan bisnis akan terhambat jika komponen-komponen ini berkualitas rendah. Menurut Yusida et al., (2021:209) bahwa mempelajari tentang manajemen sumber daya manusia dapat membantu perusahaan yang akan berkembang pesat ketika karyawannya bekerja sama secara harmonis. Menurut Subkhan et al., (2023:79), hal ini hanya dapat dicapai melalui hubungan yang menguntungkan perusahaan dan karyawannya.

Komponen penting dari bisnis yang maju adalah mencapai keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan sumber daya yang tersedia bagi struktur perusahaan. Menurut Hamzah dan Nina, (2014:97) dalam Maharani et al., (2021:18), Pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan terkait langsung dengan efisiensi dan hasil kerja para pekerjanya. Satu-satunya cara bagi bisnis untuk bertahan di pasar yang kompetitif dengan tingkat ketidakpastian yang tinggi adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan mengerahkan upaya terbaiknya, perusahaan memiliki peluang lebih baik untuk mencapai tujuannya dan tetap bertahan dalam bisnis, Meningkatkan produktivitas di tempat kerja merupakan fungsi utama manajemen sumber daya manusia (Estiana et al., 2023 : 340).

Menurut Mangkunegara (2017:56), dalam Jayatri et al., (2022:59), kinerja karyawan adalah hasil ketika karyawan mematuhi standar dan arahan yang diberikan oleh atasannya. Akan ada hasil positif bagi perusahaan jika karyawan memberikan usaha terbaiknya, dan hasil negatif jika karyawan tidak mengikuti standar perusahaan.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, (2010:183) dalam Ayunasrah et al., (2022:5), faktor lingkung-

an kerja dapat memengaruhi seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor selanjutnya adalah motivasi kerja yang memiliki kontribusi terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Reksohadiprodo (2015:252) dalam Salsabilla & Suryawan (2022:3), motivasi diartikan sebagai kondisi terwujudnya keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tertentu.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, insentif juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Maharani et al., (2021:21) yang mengutip Ranupandojo dan Husnan (1984:1), insentif diartikan sebagai perbedaan pemberian upah yang bersyarat pada tingkat kinerja seseorang.

Perusahaan manufaktur yang terletak di Jawa Timur dikenal dengan PT. ABC adalah salah satu perusahaan yang membuat sarung tangan dengan berbagai ukuran, gaya, dan bahan. Dalam proses produksi PT. ABC, benang katun didaur ulang terlebih dahulu. Kemudian, sarung tangan diproses dengan mesin dan *di-overlock* menggunakan mesin jahit. Jika sarung tangan jenis PVC maka harus menjalani proses *dotting*. Terakhir, sarung tangan dikemas. Semua karyawan sepenuhnya mengabdikan diri pada visi dan tujuan perusahaan, yaitu menyediakan produk berkualitas tinggi dengan biaya terjangkau kepada pelanggan dengan tetap menjaga layanan yang ramah dan membantu. Produk berkualitas tinggi perusahaan ini berasal dari produksi benang katunnya sendiri. Berkat keberhasilannya, PT. ABC sekarang menjadi salah satu produsen Indonesia yang mendistribusikan sarung tangan ke sejumlah negara, termasuk di Asia Barat, Asia Timur, dan Asia Selatan.

Berdasarkan hasil observasi langsung ke lapangan dan melakukan wawancara dengan Kepala *Human Resource Development* menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2024 menurun dikarenakan banyaknya karyawan yang mengajukan pensiun dini, sesuai data yang didapatkan jumlah karyawan PT. ABC per tanggal 20

Oktober 2024 sejumlah 111 karyawan tetap, berbeda dengan yang berstatus karyawan dari pihak ketiga atau *outsourcing*. Di sisi lain hasil produksi perusahaan mengalami penurunan presentase yang ditinjau dari kinerja karyawan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan wawancara lebih lanjut dengan beberapa karyawan di PT. ABC. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa karyawan tidak bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan karena beberapa hal diantaranya: kurangnya motivasi dalam bekerja, hubungan antar karyawan yang kurang baik, serta penurunan efisiensi dan kualitas pekerjaan.

Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memecahkan kesulitan karena keberhasilan perusahaan bergantung pada anggotanya. Studi ini unik karena menggunakan semua anggota populasi berusia 40–50 tahun sebagai sampel dan tidak berfokus pada item atau subjek yang sama dengan penelitian yang dilakukan di objek yang sama.

Studi Literatur Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan adalah salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mempengaruhi seberapa besar peningkatan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang baik adalah tempat di mana karyawan dapat nyaman dan aman saat bekerja (Nurjaya, 2021:66). Menurut Afandi, (2018:65) dalam Nurjaya (2021:66) Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan fisik tempat karyawan melakukan tugasnya. Dalam Luthfiana & Rianto, (2023:32) mengutip Sedarmayati (2009:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja seseorang terdiri dari ruang kerjanya, alat dan bahan yang digunakannya, serta kondisi kerjanya.

Di tempat kerja, baik individu maupun tim bergantung pada berbagai peralatan dan sumber daya perusahaan, sebagaimana dinyatakan oleh Sedarmayati, (2009:1) dalam Nurdin & Djuhartono (2021:140-141). Terdapat dua jenis

lingkungan kerja yang berbeda. Pertama, lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu di dalam dan sekitar yang berpotensi memengaruhi seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009:22) lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi fisik yang terjadi di sekitar tempat kerja dan yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi cara karyawan bekerja. Kedua, lingkungan yang non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:31). untuk menggambarkan situasi apa pun yang terjadi meliputi komunikasi antar karyawan atau antara karyawan dan atasannya.

Indikator lingkungan kerja yang baik menurut Ahyari (2000:155) dalam Nurdin & Djuhartono (2021:140-141) adalah sebagai berikut ini. Pertama, pencahayaan, yaitu cahaya yang cukup masuk ke area kerja. Pencahayaan yang baik akan menciptakan tempat kerja yang nyaman. Kedua, suhu udara di area kerja. Karyawan akan lebih produktif jika berada di tempat yang suhunya tepat, tidak terlalu panas atau terlalu dingin. Ketiga, kebisingan, yaitu tingkat suara yang dapat memengaruhi cara karyawan bekerja. Hal ini dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk fokus pada pekerjaannya. Keempat, penggunaan warna ruangan atau warna yang dipilih untuk ruangan tersebut. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat semudah memilih warna yang tepat. Kelima, ruang gerak, yaitu mobilitas karyawan dibatasi oleh tempat kerja dan perabotan serta peralatan yang digunakan di dalamnya. Terakhir, keamanan kerja, yaitu memiliki tempat kerja yang aman dapat membuat karyawan merasa tenang dan nyaman saat bekerja.

H1 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ABC.

Motivasi Kerja

Salah satu upaya manusia mau bekerja sama secara produktif dan memberikan yang terbaik guna memperoleh

kepuasan maka diperlukan adanya motivasi (Hasibuan, 2019) dalam (Syahfitri et al., 2023:88). Menurut Affandi (2018) dalam Syahfitri et al., (2023:88) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dengan sikap positif dan etos kerja yang kuat untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Teori dua faktor Frederick Herzberg dalam Seto et al., (2022:87) menyatakan bahwa orang termotivasi bekerja oleh dua faktor, yaitu faktor yang membuat seseorang tidak puas (*dissatisfiers*) dan faktor yang membuat seseorang puas (*satisfiers*). (Wibowo, 2014) dalam Seto et al., (2022: 87). Faktor Motivasi, dalam teori ini menekankan pada motivasi yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang memotivasi mencakup pekerjaan seseorang, keberhasilan yang telah dicapai, peluang untuk pengembangan berkelanjutan, kemajuan profesional yang dicapai seseorang di tempat kerja, dan pengakuan dari orang lain. Faktor *Hygiene*, digunakan untuk melihat betapa bergairahnya seseorang terhadap pekerjaannya. Kondisi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan adalah dua aspek yang dapat memengaruhi tingkat gairah karyawan terhadap pekerjaannya.

Beberapa indikator motivasi dikemukakan dalam Nurjaya (2021:66), mengutip (Affandi, 2018: 29): (1) Balas jasa, yang dapat berupa uang, barang, atau jasa, sesuai dengan seberapa baik karyawan mengerjakan tugasnya untuk perusahaan; (2) kondisi kerja adalah keadaan fisik dan mental di mana pekerja suatu perusahaan mengerjakan tugasnya; (3) Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu dalam suatu organisasi yang dimanfaatkan dan diakses oleh pekerja untuk tujuan dan sehubungan dengan pekerjaan disebut sebagai fasilitas kerja; (4) prestasi Kerja merupakan hasil yang diharapkan atau yang sebenarnya dari setiap orang saat bekerja; (5) pengakuan dari atasan, ketika seorang atasan memberi penghargaan kepada seorang karyawan, itu menunjukkan karyawan telah termotivasi;

dan (6) pekerjaan itu sendiri, sebagai upaya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat menginspirasi rekan kerjanya.

H2 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ABC.

Insentif

Menurut Harsono (2004) dalam Nisa & Murti (2024:102) , insentif merupakan suatu sistem yang besarnya ditentukan oleh hasil yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan diberikan insentif untuk menghasilkan hasil yang baik. Perusahaan memanfaatkan insentif sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan output dalam menghadapi persaingan bisnis. Perusahaan menggunakan insentif sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Menurut Hasibuan (2006) dalam Mutahir et al., (2021:48) memberikan definisi sebagai berikut: “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan tersebut terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya.”

Insentif merupakan sarana memberi penghargaan kepada individu secara adil. Menurut Indriani (2021:238), insentif bertujuan untuk melakukan hal-hal berikut: (1) dibandingkan dengan bonus kinerja yang diberikan oleh atasan, insentif lebih mungkin diterima oleh karyawan karena dapat ditentukan dari jumlah yang kecil dengan menggunakan kriteria yang objektif; (2) Insentif meningkatkan moral dengan meyakinkan pekerja bahwa kerja kerasnya dihargai dengan perlakuan yang menguntungkan dalam bentuk ketidakseimbangan objektif dan insentif tambahan; dan (3) insentif untuk memotivasi pekerja agar memberikan yang terbaik untuk pekerjaan. Tujuannya di sini adalah untuk melengkapi gaji atau kompensasi yang sudah ada dengan sejumlah uang tunai tambahan.

Menurut Sarwoto (2000) dalam Astuti et al., (2022:204) beberapa jenis insentif antara lain: (1) insentif materi adalah

berbagai cara untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya; (2) hasil pekerjaan, merupakan hasil kerja yang diterima sebagai bentuk pembayaran yang jumlahnya berbeda-beda tergantung pada ukuran pekerjaan; dan (3) gabungan waktu, merupakan tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan berapa lama waktu yang dikorbankan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2013) dalam Almaududi et al., (2021:98) sebagai bukti bahwa indikator berikut memengaruhi program insentif organisasi: (1) kinerja, yaitu sistem insentif menetapkan korelasi langsung antara jumlah penghargaan karyawan dan kinerja karyawan; (2) waktu kerja, yaitu lamanya aktivitas atau tingkat kebugaran pekerja menentukan kuantitas yang dihasilkan; (3) senioritas, yaitu sistem penghargaan bagi karyawan yang memperhitungkan senioritas atau durasi kerja; (4) Kebutuhan, dengan menggunakan strategi ini, jelas bahwa insentif dikaitkan dengan seberapa cepat seseorang dapat memenuhi kebutuhannya sendiri; (5) keadilan dan kelayakan, yaitu: (a) keadilan dalam sistem insentif tidak bersifat sembarangan, namun harus didefinisikan dalam hal hubungan antara masukan (pengorbanan) dan keluaran, dan (b) kelayakan, Dalam hal menetapkan insentif, kepraktisan harus diimbangi dengan kesetaraan; dan (6) Evaluasi jabatan, merupakan upaya membandingkan nilai suatu pekerjaan dengan peran serupa dalam organisasi merupakan salah satu metode evaluasi pekerjaan. Untuk memberi peringkat posisi untuk tujuan insentif, perlu untuk memastikan nilai atau harga relatifnya.

H3 : Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ABC.

Kinerja Karyawan

Salah satu definisi kinerja adalah area dalam suatu pekerjaan, departemen, atau perusahaan yang dapat diterima atau dikritik karena berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran. Kinerja adalah perwujudan tanggung jawab aktual

atas tugas yang diberikan kepada seorang individu dalam upaya mencapai tujuan, sasaran, dan tujuan organisasi (Miranti & Perkasa, 2023:39). Menurut Robbins (2016:260) dalam Suyono & Irawan (2023:47) Kinerja adalah suatu hasil yang diraih oleh karyawan terhadap suatu pekerjaan menurut standar yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2016:260) dalam Suyono & Irawan, (2023:47-48) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) kualitas, merupakan kualitas tentang pekerjaan karyawan sendiri dan sejauh mana tugas diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan; (2) kuantitas suatu produk adalah hasil produksi yang dilaporkan dalam satuan unit, atau jumlah total siklus aktivitas. Karyawan dapat melampaui target yang ditetapkan perusahaan jika kinerja diukur dalam satuan unit yang diproduksi oleh tenaga kerja atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (3) waktu didefinisikan sebagai tingkat penyelesaian aktivitas pada waktu awal yang ditentukan dari sudut pandang koordinasi dengan hasil keluaran dan penggunaan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; dan (4) Efektivitas, merupakan penggunaan sumber daya organisasi untuk memaksimalkan produksi per unit yang meliputi sumber daya manusia, modal finansial, teknologi, dan bahan baku. Aset organisasi, termasuk sumber daya manusia, uang, data, dan teknologi, harus digunakan secara maksimal.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hazara Cipta Pesona. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Yusida et al., (2021) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart Bakung Udanawu dan Alfamart Tanjungsari Sukoharjo.

H4 : Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ABC.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono dalam Nathania & Wijaya (2024: 46) yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini membahas sumber data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari sumbernya oleh peneliti. Penelitian ini akan mengandalkan kuesioner dan wawancara dengan HRD dan karyawan lain di PT. ABC. Menurut Sugiyono (2023:199) kuesioner adalah teknik mengumpulkan data dengan meminta responden untuk menjawab pertanyaan tertulis. Data sekunder dapat berupa hasil dari Badan Pusat Statistik, jurnal, situs web, data perusahaan, dan berbagai penelitian sebelumnya.

Populasi penelitian ini adalah karyawan produksi PT. ABC yang berjumlah 111 orang. Sampel yang dipilih *nonprobability sampling* dengan jenis sampling total. Maka sampel penelitian ini adalah 111 karyawan produksi PT. ABC.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Sampel penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sejumlah 84 orang dengan prosentase 75,7%, jika dilihat dari usia responden didominasi oleh usia 41-50 tahun sejumlah 68 orang dengan prosentase 61,3%, jika dilihat dari lama bekerjanya didominasi oleh responden yang masa kerjanya diatas 10 tahun sejumlah 76 orang dengan prosentase 68,5%.

Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas suatu survei, maka dilakukan uji validitas. Agar kuesioner dikatakan valid, maka pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalamnya harus mampu memunculkan variabel-variabel yang menjadi perhatian (Ghozali,

2021:66). Berdasarkan prinsip pengukuran validitas, maka ada dua kemungkinan hasil, yaitu kuesioner yang valid adalah kuesioner yang jumlah tanggapannya lebih besar atau sama dengan nilai tabel, dan kuesioner yang tidak valid adalah kuesioner yang jumlah tanggapannya lebih kecil atau sama dengan nilai tabel.

Berdasarkan uji analisis validitas menggunakan SPSS.21 diketahui nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,186 maka seluruh butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap semua variabel pada tabel output *Model Summary* menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,60 sebagai syarat pengukuran, Maka semua kuesioner dari keempat variabel ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Hasil pengujian normalitas untuk data diatas menunjukkan bahwa pada model regresi berganda telah mengikuti distribusi normal, Hal tersebut dapat dilihat dari Nilai *Asymp. Sig (2 Tailed)* sebesar $0,603 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil analisis terlihat bahwa nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,10. Berdasarkan hal tersebut maka dinyatakan bahwa data tidak menunjukkan tanda-tanda masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa keseluruhan data nilai signifikansinya lebih dari 0,05, Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel output “*Model Summary*” diatas, diketahui nilai Durbin Watson (d) sebesar 1,895, jumlah variabel independent adalah $3 / k = 3$, jumlah sampel atau $N = 111$, maka $(k;N) = (3 ; 111)$. Angka ini kemudian dilihat pada distribusi tabel *Durbin Watson*, Maka ditemukan nilai $dL = 1.6355$ dan $dU = 1.7463$ ”. Nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 1,895 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7463 dan kurang dari $(4-dU) 4 - 1,7463 = 2,2537$. Yang berarti nilai DW berada diantara dU dan $(4-dU)$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

	<i>Unstandarized B</i>	<i>Sig.</i>
<i>(constant)</i>	3.111	0.373
Lingkungan Kerja	0.329	0.000
Motivasi Kerja	0.421	0.000
Insentif	-0.146	0.017

Sumber: data diolah (2024)

Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah $0.000 < 0.05$ yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah $0.000 < 0.05$ yang menyatakan adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel insentif adalah $0.017 < 0.05$ yang menyatakan adanya pengaruh variabel insentif terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan nilai output “*Model Summary*” diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,476. Disimpulkan bahwa nilai Koefisien determinasi sebesar 0,476 atau 47,6%, Artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Insentif (X3) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,6%, Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Nilai t hitung 4,388 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,98238. Nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Nilai t hitung 5,294 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98238. Nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) Variabel Insentif (X3)

Nilai t hitung -2,416 lebih kecil dari t tabel 1,98238. Nilai signifikansinya $0,017 < 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Berdasarkan Output ANOVA

Dengan nilai Sig. antara $0,000 < 0,05$, uji F menyimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 . Oleh karena itu, secara Bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Insentif (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel

Diketahui nilai F Hitung $32.388 > F$ Tabel 2,69. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Insentif (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di PT. ABC dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kinerja karyawan di PT. Hazara Cipta

Pesona dipengaruhi oleh lingkungan kerja, menurut penelitian Nurjaya (2021). Penelitian lain dilakukan oleh Jayatri et al., (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. World Innovative Telecommunication Denpasar, Serta mendukung penelitian oleh Nurdin & Djuhartono (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan teori tersebut. Akibatnya, untuk membuat pekerja merasa nyaman dan aman, tempat kerja harus dimodifikasi untuk memenuhi tuntutan karyawan. Selain itu, banyak karyawan PT. ABC telah bekerja lebih dari sepuluh tahun, sehingga terbiasa dengan budaya kerja yang mendukung produktivitas. Di perusahaan ini, suasana kerja yang baik mendorong kinerja optimal, sementara kondisi yang kurang kondusif dapat menurunkannya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT ABC, sejalan dengan temuan Nurjaya (2021). Penelitian lain dilakukan oleh Syahfitri et al., (2023) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta mendukung penelitian dari Miranti & Perkasa, (2023) juga menyatakan hasil penelitian yang serupa. Penelitian menunjukkan mayoritas karyawan berpengalaman lebih dari sepuluh tahun tentu sudah nyaman terhadap pekerjaannya sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Jika PT. ABC mampu mendorong motivasi dengan baik maka kinerja karyawan meningkat, jika sebaliknya maka kinerja karyawan menurun.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rompis et al., (2017) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 (Persero). Hal ini berbeda dengan penelitian oleh Yusida et al., (2021) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart Bakung Udanawu dan Alfamart Tanjungsari Sukoharjo". Jika dilihat dari jawaban pernyataan kuesioner karyawan PT. ABC terkait dengan insentif dan melakukan observasi langsung terhadap karyawan, karyawan bagian produksi menganggap dengan adanya insentif membuat durasi kerja karyawan bagian produksi semakin meningkat menyebabkan karyawan bagian produksi tidak bisa memaksimalkan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Faktor selanjutnya, dengan adanya insentif maka target yang harus dicapai juga meningkat membuat karyawan bagian produksi sulit fokus terhadap pekerjaan. Selain faktor tersebut, karyawan gudang produksi di PT. ABC didominasi oleh perempuan yang juga mengurus rumah tangga tentu keberatan jika jam kerjanya ditambah, disamping itu jika dilihat dari usia didominasi oleh usia 41 – 50 tahun yang bisa dikatakan kondisi tubuh sudah mulai menurun jika harus ditambah beban yang lebih berat. Insentif tersebut membuat karyawan gudang produksi merasa harus berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan, yang tentu saja akan menurunkan motivasi karyawan dan semakin sulit bagi karyawan untuk memenuhi standar PT. ABC.

Kesimpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut ini.

1. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,388 > t$ tabel $1,98238$. Oleh karena itu, H_0 diterima dan menolak H_a , yang membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,294$ lebih besar dari nilai t tabel $1,98238$ dan tingkat signifikansi $0,000$

lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H₀ diterima dan menolak H_a, yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

3. Adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung - 2,416 > t tabel 1,98238 dan nilai signifikansi 0,017 < 0,05. Oleh karena itu, H₀ diterima dan menolak H_a, yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
4. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05. F hitung 32,388 > F tabel 2,69. Maka kesimpulannya menolak H₀ dan menerima H_a maka disimpulkan secara bersama-sama lingkungan kerja, motivasi, dan insentif memengaruhi kinerja karyawan.
5. Nilai 0,476 atau 47,6% merupakan koefisien determinasi dari Uji R Square. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Insentif (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,6%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar persamaan regresi ini.

Saran penelitian ini adalah sebagai berikut ini. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X₃) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini tentu memerlukan penelitian lebih lanjut karena memperoleh kesimpulan yang terbalik. Oleh karena itu hendaknya dapat diteliti lebih lanjut dengan mengembangkan indikator yang relevan maupun memasukkan variabel lain serta memperhatikan karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini agar membantu tercapainya tujuan perusahaan di PT. ABC.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. 2021. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96–102. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. 2022. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juim.v4i1.147>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriani, R. A. R. 2021. Pengaruh Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaldu Sari Nabati Palembang. *Jurnal Media Akuntansi (Mediasi)*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.31851/jmediasi.v3i2.5494>
- Jayatri, N. N. A. K. J., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT World Innovative Telecommunication Denpasar. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(11), 59–69.
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. 2023. Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>
- Maharani, D. R., Sudarmi, S., & Elfiansyah, H. 2021. Pengaruh Insentif Terhadap

- Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Journal Management and Publishing*, 2(1), 17–31.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Miranti, M., & Perkasa, D. 2023. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 35–52.
- Mutahir, A., Ujianto, U., & Abdurrakhman, M. 2021. Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Kindai*, 17(1), 44–54.
- Nathania, J. A., & Wijaya, S. 2024. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 43–54.
<https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>
- Nisa, R. A. ., & Murti, A. 2024. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Kerja Praktik (Studi Kasus Mahasiswa Angkatan 2020 Pada Salah Satu Kampus Di Jakarta). *Journal Economy Management*, 3(2), 100–109.
<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/mreko%7C>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Rompis, A., Tumbel, A., & Sendow, G. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4295–4305.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 1–12.
<https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Seto, A., Febrian, W., & Novita, D. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Subkhan, M., Syaflan, M., & Chomariyah, C. 2023. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mensa Binasukses. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 79–98.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.571>
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suyono, R. K., & Irawan, I. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 43–62.
<https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i3.523>
- Syahfitri, M., Erica, D., & Rachmah, S. M. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal EKonomika Dan Manajemen*, 12(02), 85–100.
- Yusida, E., Askafi, E., & Baehaki, I. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Blitar. *Journal Economic and Business*, 01(2), 209–213.