

Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pentasari Pranakarya Semarang

Veni Feriyanti^{1*}, Riyono², Hesti Ristanto³

¹⁻³Prodi Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia

*Korespondensi Penulis: venifery45@gmail.com¹

Abstract. Increasingly tight business competition, the performance of Human Resources owned by employees is required to continue to improve, in order to create human resources as assets whose productivity must be increased, to achieve this, the company must be able to create conditions that can encourage and enable comfort to develop and improve the abilities and skills they have optimally, one of the efforts that can be taken by the company to achieve these conditions is by providing incentives and a good work environment. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of incentives and work environment on employee performance at PT Pentasari Pranakarya Semarang, which is located at Jl. Tambakaji I, No.1, Tambakaji Village, Ngaliyan District, Semarang City. The variables studied are the independent variables consisting of incentives and work environment. The dependent variable is employee performance. The sampling technique uses a saturated sample or census, namely taking the entire population as a sample, as many as 182 employees. The data collection method uses a questionnaire, then the respondents' answers are scored using a Likert scale. The data analysis used in this method is multiple linear regression. The research results can be concluded that: 1). Incentives do not have a significant effect on the performance of PT Pentasari Pranakarya employees, 2). The work environment does not have a significant effect on the performance of PT Pentasari Pranakarya employees. 3). Incentives and work environment together have no effect on the performance of PT Pentasari Pranakarya employees.

Keywords: Employee Performance, Incentives, PT Pentasari Pranakarya, Semarang, Work Environment

Abstrak. Persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, guna menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan insentif dan lingkungan kerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pentasari Pranakarya Semarang, yang beralamat di Jl. Tambakaji I, No.1, Kelurahan Tambakaji, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang. Variabel yang diteliti yaitu variabel independen terdiri dari insentif dan lingkungan kerja untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel, sebanyak 182 karyawan. Adapun metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, kemudian jawaban responden di skor menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan dalam metode ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1). Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pentasari Pranakarya, 2). Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pentasari Pranakarya. 3). Insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pentasari Pranakarya.

Kata kunci: Insentif, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, PT Pentasari Pranakarya, Semarang

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Sumber Daya Manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan baik. Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai asset

yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan insentif dan lingkungan kerja yang baik. Pentingnya insentif sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry, sedangkan kenyamanan lingkungan merupakan salah satu faktor untuk memberikan semangat dan kenyamanan di saat bekerja untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menyadari bahwa karyawan sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan baik berupa material maupun non material kepada karyawan beserta keluarganya.

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah PT Pentasari Pranakarya Semarang. PT Pentasari Pranakarya Semarang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur industri Ban Dalam yang bahan baku utamanya adalah karet. Untuk menjadi perusahaan yang bisa bersaing dan berkembang perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja terus terjaga dan peningkatan kinerja harus terus diusahakan. Peningkatan kinerja merupakan masalah utama yang di hadapi oleh PT Pentasari Pranakarya dikarenakan tuntutan persaingan usaha, beberapa faktor yang mungkin dapat meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pentasari Pranakarya yaitu : Insentif dan Lingkungan Kerja. Insentif yang diterapkan secara baik dan tepat akan mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain faktor pemberian insentif, faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat membantu karyawan di PT. Pentasari Pranakarya bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Begitu juga dengan lingkungan non fisik yang baik, seperti terpenuhinya kebutuhan pegawai,

pedoman kerja yang jelas, hubungan yang harmonis antara pegawai dengan rekan kerja dan atasannya, dapat menimbulkan rasa nyaman pada pegawai sehingga kinerjanya meningkat. Mengingat pentingnya Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan banyak peneliti yang melakukan studi serupa dengan penelitian serupa dengan penelitian diantaranya : I Kadek Satria Negara dkk (2023); dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Canggu Cafe; Rizki Dwi Astutik dkk (2020) dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa insentif dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di UD Yoga Jaya Bojonegoro; Chairil Anwar (2021) dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Insentif yang diterapkan cukup baik namun perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat
2. Lingkungan kerja sudah baik tetapi perlu ditingkatkan mengenai kesadaran karyawan mengenai kebersihan lingkungan
3. Kinerja karyawan sudah cukup baik namun naik turunnya kinerja karyawan yang tidak stabil

2. TUJUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Pembriyanto dan Utomo (2022) kinerja adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah mereka lakukan selama menjalankan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Indikator Kinerja Karyawan Menurut Pebriyanto dan Utomo (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, yaitu: 1. Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan. 2. Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan. 3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya. 4. Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menanggapi

hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi. 5. Kehadiran, merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan, jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka perlu disusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan.

Insentif Dalam sebuah perusahaan, pemberian insentif memiliki pengaruh yang penting bagi karyawan dalam mendorong semangat bekerja karyawan agar bekerja maksimal, dengan pemberian bonus diluar gaji. Dengan tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar bisa memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Menurut Sarwoto dalam Tarigan (2019) Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Insentif memiliki 6 indikator masing-masing diantaranya (Almaududi et al., 2021) ialah: 1. Kinerja, dengan ini secara lugas mencakup seberapa besar kekuatan pendorong dengan presentasi ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya insentif berbanding lurus dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. 2. Lama Kerja, banyak kekuatan pendorong diselesaikan berdasarkan rentang waktu perwakilan melakukan atau menyelesaikan tugas. Menghitungnya bisa ditentukan per jam, per hari, per minggu atau per bulan. 3. Senioritas, Sebagian besar waktu, penghargaan ini didasarkan pada berapa lama karyawan telah bekerja untuk perusahaan. 4. Kebutuhan, menunjukkan insentif aktual yang tersedia bagi karyawan berdasarkan seberapa penting esensi kehidupan bagi karyawan. 5. Keadilan dan Kelayakan, Persyaratan agar adil tanpa pilih kasih adalah insentif. Namun demikian, harus ada hubungan antara pengorbanan dan yang didapat, semakin tinggi pemberian insentif maka motivasi lebih tinggi, karena yang dinilai adalah pengorbanan. 6. Evaluasi jabatan, upaya untuk memilih posisi dan membandingkan nilainya dengan posisi lain dalam suatu organisasi. Menyiratkan kepastian nilai relatif atau biaya situasi untuk mengumpulkan posisi dalam menentukan motivasi berupa insentif. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diuraikan bahwa susunan insentif yang dibayarkan kepada pegawai dan nilainya ditentukan oleh hasil, baik finansial maupun nonfinansial, tercapai. Hal ini direncanakan untuk menggugah para pegawai agar bekerja lebih keras dan lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Dari hasil penelitian terdahulu yang relevan yang diarahkan oleh (Almaududi et al., 2021) didapatkan bahwa secara parsial pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang mereka jalankan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan gairah kerja dan kepuasan karyawan. Menurut Budiasa (2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : 1. Suasana kerja, Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut. 2. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. 3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan Antara Variabel

Hubungan Variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan. Semangat dan tidaknya pegawai disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Hubungan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan efektif dan efisien sehingga dapat mempengaruhi emosional karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang cukup lama. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, waktu kerja yang digunakan bisa efektif sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Populasi adalah semua bagian atau anggota dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti yang akan diamati untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi biasa berupa orang, benda, pariwisata ataupun yang menjadi objek dari survei. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pentasari Pranakarya Semarang yang beralamat di Jl Tambakaji I No 1 Ngaliyan Kota Semarang dengan jumlah 182 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya ada dua jenis data yang digunakan, yaitu sumber data primer adalah sumber data yang langsung dikumpulkan peneliti dari sumber pertamanya. Sumber data sekunder peneliti kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data dengan jalan mempelajari literatur - literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner yang berisi pertanyaan berdasarkan indikator yang diajukan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Artinya dengan kuesioner akan diperoleh data berupa angka - angka dari responden yang selanjutnya data yang diperoleh tersebut diolah dengan korelasi untuk mencari nilai pengaruh variabel insentif (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan(Y).

Kuesioner

Dalam mengadakan kuesioner penulis mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis kepada responden yaitu karyawan PT Pentasari Pranakarya Semarang.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara independen variabel (insentif dan lingkungan kerja) terhadap dependen variabel (kinerja karyawan). Model penelitian yang diajukan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y : Variabel dependent (kinerja karyawan)
- A : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien regresi variabel bebas
- X₁ : Variabel independent (insentif)
- X₂ : Variabel independent (lingkungan Kerja)
- E : standart error / tingkat kesalahan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur kesahihan dan kevalidan suatu item pernyataan. Untuk menguji suatu item atau indikator valid dan tidaknya pernyataan dengan membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dibandingkan dengan nilai r tabel. Kriteria keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Item valid bila *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (0,1764).
- b. Item tidak valid bila *Corrected Item-Total Correlation* < r tabel (0,1764).

Berdasarkan hasil penyajian di atas dapat dilihat r hitung (*corrected item total correlation*) apabila dibandingkan dengan nilai r tabel (0,2) dapat dijelaskan bahwa 18 item pernyataan adalah valid karena memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel (0,1764) jadi item pernyataan layak digunakan untuk penelitian dianalisis lebih lanjut. Selain uji validitas yang sudah disajikan diatas, suatu variabel (konstruk) perlu diukur ketepatannya. Untuk mengukur suatu ketepatan dari suatu kuesioner digunakan uji reabilitas. Pengujian reabilitas digunakan dengan nilai koefisien alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai alpha dengan 0,700. Apabila koefisien alpha diatas 0,700 maka variabel atau data adalah memiliki reabilitas. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan pada tabel berikut ini :

- c. Variabel reliabel apabila koefisien alpha $> 0,700$.
- d. Variabel tidak reliabel apabila koefisien alpha $< 0,700$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Insentif (X1)	0,867	0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,833	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan dari hasil pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan kedua koefisien alpha dari variabel-variabel penelitian (Insentif, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan) memiliki nilai di atas 0,70 sehingga dapat dijelaskan bahwa semua variabel adalah reliabel (tepat) atau memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa semua variabel dapat digunakan dalam penelitian karena terbukti reliabel atau memenuhi kriteria reliabilitas yang menjadi ketentuan penelitian.

Regresi Berganda dan Hasil Uji t

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu pengaruh antara Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y). Output perhitungan (lampiran) dan hasil estimasi regresi tersebut diringkas pada tabel 2 diperoleh persamaan garis regresi berganda, yaitu:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Perhitungan SPSS Versi 25

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,586	2,104		6,931	,000
	Insentif	,249	,084	,284	2,953	,004
	Lingkungan Kerja	,202	,088	,221	2,298	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,586 + 0,284(X_1) + 0,221(X_2) + \varepsilon$$

Dengan hasil persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Insentif adalah 0,284 menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja adalah 0,221 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing dari variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan). Hasil pengujian secara parsial menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Perhitungan SPSS Versi 25

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	14,586	2,104		6,931
	Insentif	,249	,084	,284	2,953
	Lingkungan Kerja	,202	,088	,221	2,298

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan

Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) dibawah nilai probabilitas signifikansi 0,05. (0,004 < 0,05). Nilai *coefficient* variabel penelitian adalah 0,284 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) dibawah nilai probabilitas signifikansi 0,05. (0,023<0,05). Nilai *coefficient* variabel penelitian adalah 0,221 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel tersebut bahwa insentif memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh t insentif (2,953) lebih dominan dibandingkan dengan t lingkungan kerja (2,298)

Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel bebas penelitian (insentif dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengujian secara simultan menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Perhitungan SPSS Versi 25

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F Sig.
1	Regressi	307,761	2	153,881	14,992 ^b
	Residua	1252,271	122	10,265	
	Total	1560,032	124		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif

Sumber: Hasil Perhitungan

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena nilai *coefficient* signifikansi (p value) lebih kecil dari nilai probabilitas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui dasar pengaruh variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Hasil pengujian secara determinasi menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Perhitungan SPSS Versi 25

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,444 ^a	,197	,184	3,204

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

Sumber: Hasil Perhitungan

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena nilai R yakni 0,444 atau sebesar 44,40%. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat dari besarnya nilai Adjusted R^2 . Dan besar nilai Adjusted R^2 adalah 0,184 atau kemampuan variabel terikatnya adalah sebesar 18,40 %.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1). Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pentasari Pranakarya Semarang. (2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pentasari Pranakarya Semarang. (3). Insentif dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pentasari Pranakarya Semarang

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- Akbar, M. F., et al. (2021). *Seminar manajemen sumber daya manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 96–105. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Ambawani, S., & Febriyanto, F. (2022). Analisis kepuasan kerja karyawan dengan metode IPA (importance performance analysis) pada Hotel Familie 2 Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(1), 248–252. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i1.1078>
- Anas Nuruzzaman, et al. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Terapan*, 2(12). <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., Pasaribu, S., & Panggabean, R. P. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 728–738.
- Astrinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Darmawan, R. B. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT BPRS Sukowati Sragen)* (Disertasi doctoral, IAIN Salatiga).

- Fitriani, D., Nurlaela, & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119–130. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Tata Kelola*, 8(1). <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500>
- Hardani, et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Grup H.
- Hardi, A. B. R., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(1). <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.04>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. (2020). Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Herdiansyah, H. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial: Perspektif konvensional dan kontemporer*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hidayat, J., Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, M. E. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno-Hatta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan*, 1(2). <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i2.431>
- Jaya, I. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>