

PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. AGUNG KRISTIKA JAYA

Muhammad Wahyu Syarafi Anzhari

syarafianzhari@gmail.com

Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of incentives, work environment, and motivation on the employees' performance at CV. Agung Kristika Jaya. The population was all employees who worked at CV. Agung Kristika Jaya there were 40 employees. Moreover, the data were primary. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. Furthermore, there were 40 respondents as the sample. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Program for Social Science) 25. The research was quantitative. Additionally, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. In line with that, there were 40 respondents as the sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 25. The result of the classical assumption test showed that there was no deviant variable. While in the hypothesis test (t-test) concluded that incentives, work environment, and motivation had a significant effect on the employees' performance at CV. Agung Kristika Jaya.

Keywords: *Incentives, Work Environment, Motivation, Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Kristika Jaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Agung Kristika Jaya yang berjumlah 40 orang. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Proses pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasinya, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistical program for social science (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, pada penelitian ini tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam pengujian pada penelitian ini dengan menggunakan uji hipotesis (t), maka menunjukkan hasil bahwa variabel Insentif, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Kristika Jaya.

Kata kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Sutrisno (2018:6), sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya dengan akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan pekerjaan (rasio, rasa, niat). Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor - faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Berikut adalah tabel kinerja karyawan CV. Agung Kristika Jaya, seperti tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Penilaian Kinerja CV. Agung Kristika Jaya Tahun 2022

No.	Indikator	Target	Realisasi				
			2018	2019	2020	2021	2022
1.	Ketepatan penyelesaian tugas	75	98,7	93,4	82,6	84,3	86,5
2.	Kesesuaian jam kerja	75	79,8	92,5	73,4	63,1	76,1
3.	Tingkat kehadiran	75	88,4	98,4	72,4	73,8	82,7
Rata-rata		75	88,9	94,8	76,1	73,7	85,7

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan kinerja karyawan pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan. Penurunan tersebut diakibatkan karena pariwisata di tutup sehingga karyawan tidak semangat dalam bekerja. Hal ini didukung dengan ketidak hadiran karyawan yang terus meningkat pada tahun 2022. Berikut data absensi kehadiran karyawan CV. Agung Kristika Jaya, seperti tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Presentasi Kehadiran Karyawan CV. Agung Kristika Jaya Tahun 2022

Jumlah Karyawan	Bulan	Hari Kerja	Keterangan			Hadir	%
			S	I	A		
40	Januari	26	3	2	1	20	77%
40	Februari	24	0	4	0	20	83%
40	Maret	26	2	1	0	23	88%
40	April	26	3	1	0	22	85%
40	Mei	26	3	3	0	20	77%
40	Juni	26	0	1	2	23	88%
40	Juli	26	3	2	0	21	81%
40	Agustus	26	2	2	0	22	85%
40	September	26	4	3	0	19	73%
40	Oktober	26	2	3	2	19	73%
40	November	26	1	2	2	21	81%
40	Desember	26	3	1	1	21	81%

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 2, menunjukan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari hingga Desember yang menunjukkan peningkatan. Tingkat absensi inilah yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Jika absensi mengalami peningkatan itu artinya karyawan tidak bekerja secara maksimal di perusahaan. Hal ini berdampak pada karyawan yang tidak dapat mencapai omset pendapatan, sehingga karyawan tidak mendapatkan insentif.

Tabel 3
Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Perusahaan

Tahun	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan
2018	Rp 1.000.000.000	Rp 1.245.000.000
2019	Rp 1.000.000.000	Rp 1.367.500.000
2020	Rp 1.000.000.000	Rp 669.000.000
2021	Rp 1.000.000.000	Rp 516.000.000
2022	Rp 1.000.000.000	Rp 789.500.000

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel 3 menunjukkan bahwa target dan realisasi tidak sesuai dengan yang diharapkan pada tahun 2020-2022. Hal tersebut menjadi penyebab mengapa kinerja karyawan di tahun tersebut mengalami penurunan yang cukup signifikan.

CV. Agung Kristika Jaya mengalami dampak Covid-19 yang menyebabkan tidak tercapainya target, sehingga karyawan tidak mendapatkan insentif. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak nyaman karena ditemukannya karyawan yang selalu mencari perhatian atasan dan selalu saling menyalahkan karyawan satu dengan karyawan lainnya. Selain faktor Insentif dan Lingkungan Kerja, Motivasi juga menjadi salah satu faktor penting agar karyawan kerja dengan semangat dalam memperoleh hasil yang maksimal. Namun motivasi yang diterapkan belum maksimal. Atasan mendiskriminasi atau mengintimidasi baik sikap atau ucapan terhadap setiap karyawan hal tersebut menyebabkan karyawan tidak termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Setiap perusahaan memiliki target yang harus di capai (Basyit *et al.*, 2020:35). Perusahaan diharap memperhatikan kenyamanan karyawan selama bekerja, seperti pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta pemberian motivasi agar karyawan lebih semangat saat bekerja.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Almaududi *et al.*, 2021:97). Bagi karyawan sistem insentif yang di berikan oleh atasan perusahaan kepada karyawan kurang memuaskan di bandingkan dengan hasil kerja atau usaha karyawan yang telah di kerjakan setiap harinya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Almaududi *et al.* (2021) dan Ika Sulistiani dan Syahrinulah (2023) yang menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) yang menyatakan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Artinya, lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ronal dan Hotlin (2019) dan Hustia (2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rijanti (2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Rozalia *et al.*, 2019:2). Maka Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dan Anwar (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy (2019) dan Adha *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada masalah tersebut dengan mengambil judul "Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Agung Kristika Jaya". Terdapat rumusan masalah yang terjadi pada penelitian ini, yaitu: (1) apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Kristika Jaya?; (2) apakah lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Kristika Jaya?; (3) apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Kristika Jaya?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Agung Kristika Jaya; (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Agung Kristika Jaya; (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Agung Kristika Jaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (dalam Basyit *et al.*, 2020:35) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Moeljono (dalam Supardi dan Aulia Anshari, 2022:214) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang karyawan dengan kualitas dan kuantitas sesuai tingkat kemampuan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan Menurut Handoko (dalam Akbar, 2018:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: (1) Motivasi; (2) Kepuasan kerja; (3) Tingkat stress; (4) Kondisi pekerjaan; (5) Sistem kompensasi; (6) Desain pekerjaan.

Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2019:125) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing (pembagian perolehan), sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan serta pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas dan penghematan biaya. Menurut Yani (dalam Rangkuti, 2019:110) faktor-faktor yang mempengaruhi insentif yaitu: (1) Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik; (2) Komunikasi realistik untuk berhasil; (3) Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut; (4) Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan; (5) Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan; (6) Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (dalam Rai dan Mudiarta, 2020:927). Lingkungan kerja salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari (Ronal, 2019:275). Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Soetjipto (dalam Ronal dan Hotlin, 2019:275). Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimplkan bahwa Lingkungan kerja merupakan satu tempat yang paling sering dilakukan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dalam kerangka aturan perusahaan dan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sofyan (dalam Astuti *et al.*,

2022:202), Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Secara garis besarnya, lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: (1) Fasilitas kerja; (2) Upah dan tunjangan; (3) Hubungan kerja.

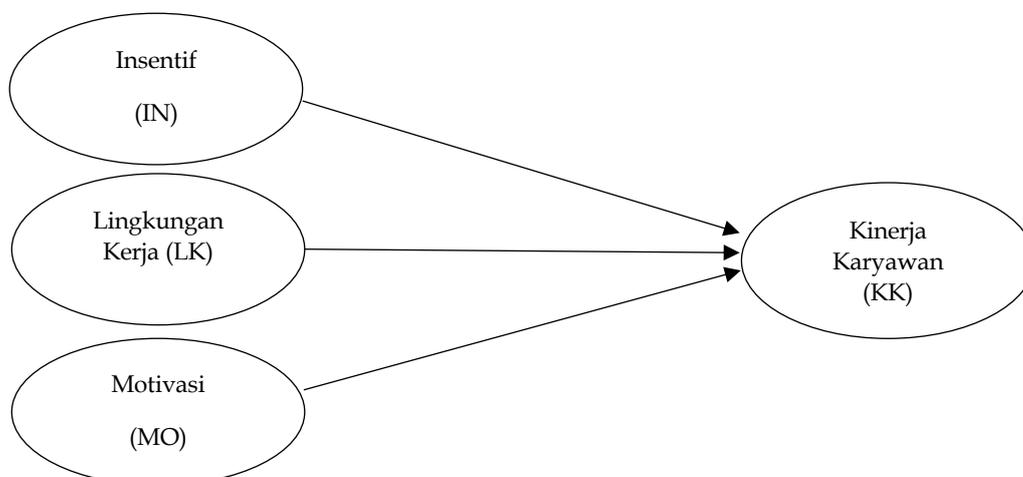
Motivasi

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan. Menurut Hasibuan (dalam Rozalia et al., 2019:2), Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (dalam Nurjaya, 2021:67), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan dalam diri seorang atau karyawan untuk melakukan suatu aktifitas dengan senang hati dan bersungguh-sungguh agar mendapat hasil yang baik dan berkualitas yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam (Nugroho et al., 2019:02) jenis motivasi yaitu: (1) Motivasi positif dan (2) Motivasi negative.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai pertimbangan, yang dilakukan oleh: (1) Almaududi *et al.* (2021) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Sulistiani dan Syahrinullah (2023) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Ariansy dan Kurnia (2022) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Ronal dan Hotlin (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Hustia (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) Rijanti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (7) Nurjaya (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (8) Adha *et al.* (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Sumber: Data yang Diolah Peneliti
Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Almaududi *et al.* (2021) dan Sulistiani dan Syahrinulah (2023) yang menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) yang menyatakan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (dalam Rai dan Mudiarta, 2020:927). Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ronal dan Hotlin (2019) dan Hustia (2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rijanti (2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (dalam Rozalia *et al.*, 2019:2), Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dan Anwar (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy (2019) dan Adha *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan informasi tentang pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Agung Kristika Jaya. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan The Win Hotel Surabaya yang berjumlah 40 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Agung Kristika Jaya yang dijadikan sebagai responden. Besar populasi yang akan diteliti sebanyak 40 karyawan sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan jenis data subjek dimana penyajian data yang mengandung pernyataan persepsi sampel atau responden tentang variabel yang telah disusun sebelumnya dalam penelitian untuk memperoleh informasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh sumber aslinya. Pengumpulan data menggunakan metode dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan CV. Agung Kristika Jaya. Kuesioner yang disebarakan berisi tentang pernyataan sesuai dengan variabel penelitian yang digunakan. Pengukuran bobot jawaban kuesioner berdasarkan skala likert agar dapat memperlihatkan seberapa besar setuju atau tidak setujunya responden kepada suatu pernyataan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel merupakan karakteristik dari objek atau subjek yang dapat diukur atau diamati dan bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti (Sugiyono, 2019:68). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari insentif, lingkungan kerja, dan motivasi. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan karyawan CV. Agung Kristika Jaya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Menurut Setiawan (dalam Ronal dan Hotlin, 2019:277) Untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: (1) Ketepatan penyelesaian tugas; (2) Kesesuaian jam kerja; (3) Tingkat kehadiran.

Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan CV. Agung Kristika Jaya yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (dalam Rangkuti et al., 2019:110) antara lain sebagai berikut: (1) *Piecework*; (2) Bonus; (3) Komisi; (4) Kematangan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan CV. Agung Kristika Jaya dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Setiawan, 2019:27) terdiri dari: (1) Suasana kerja; (2) Hubungan dengan rekan kerja; (3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan.

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan karyawan CV. Agung Kristika Jaya agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Hamzah (dalam Umar dan Norawati, 2022:839) mengemukakan bahwa indikator motivasi

adalah: (1) Tanggung jawab; (2) Prestasi yang dicapai; (3) Pengembangan diri; (4) Kemandirian dalam bertindak.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu insentif, lingkungan kerja, dan motivasi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya data yang diperoleh setelah dilakukannya penelitian dengan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:160), sebuah kuesioner dianggap valid jika dapat mengukur dan mengungkapkan informasi secara memadai tentang variabel yang diteliti. Hasil analisis tersebut dapat dilihat dari output Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item – Total Correlation. Jika hasil dari output SPSS diantara korelasi tersebut menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan masing-masing indikator pernyataan telah divalidasi. Adapun kriteria dalam pengujian analisis yaitu: (1) Jika nilai r hitung \geq dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka pernyataan instrumen dinyatakan valid; (2) Jika nilai r hitung \leq dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi $\geq 0,05$, maka pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid atau gugur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Hal ini dibuktikan oleh Sugiyono (2019:210), menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau Cronbach's Alpha. Pengukuran reliabilitas memiliki kriteria pengujian sebagai berikut: (1) Jika nilai Cronbach's Alpha (R) $> 0,60$, maka pernyataan dianggap reliabel; (2) Jika nilai Cronbach's Alpha (R) $< 0,60$, maka pernyataan dianggap tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas, sejalan dengan temuan dari Ghozali (2018:21), menyatakan bahwa tujuan dan hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang dapat diterapkan adalah analisis regresi berganda. Dilihat dari jenis penelitian kuantitatif ini maka pengaruh atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat melalui metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen yaitu insentif (IN), lingkungan kerja (LK), dan motivasi (MO) terhadap kinerja karyawan (KK). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 IN + b_2 LK + b_3 MO + e$$

Keterangan:

KK : Variabel terikat (kinerja karyawan)

a : Konstanta

IN : Insentif

LK : Lingkungan kerja

MO : Motivasi

b_1 - b_3 : Koefisien variabel independen

e : *Error disturbance*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:145). Terdapat 2 cara untuk menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu sebagai berikut: (1) analisis statistik dengan menggunakan uji statistik *kolmogorov-smirnov* (K-S) dengan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi > 0.05 maka hasil data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi ≤ 0.05 maka hasil data berdistribusi tidak normal; (2) analisis grafik dapat dilihat pada grafik *normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu data yang penyebarannya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola berdistribusi normal, sedangkan data yang penyebarannya menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas mencari tahu apakah di dalam model regresi terdapat korelasi atau kolineritas antar variabel independen (Ghozali, 2018:71). Uji multikolinieritas dapat juga diuji melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, dengan asumsi yang digunakan sebagai berikut: (1) jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* ≤ 0.10 maka menunjukkan terjadinya multikolinieritas; (2) jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* > 0.10 maka menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mencari tahu apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik heterokedastistas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2018:137). Uji heteroskedastitas dapat ditemukan hasilnya dengan melihat dari *scatterplot* dengan dasar analisis yaitu jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terjadinya heteroskedastisitas, namun jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka diindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah model regresi layak untuk digunakan atau tidak dalam melihat pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun beberapa ketentuan dalam pengujian uji f, yaitu sebagai berikut: (1) jika tingkat signifikansi uji F ≤ 0.05 maka menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan; (2) jika tingkat signifikansi uji F > 0.05 maka menunjukkan bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan tentang variabel dependen. Adapun kriteria dalam pengujian yaitu jika nilai R^2 mendekati angka 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sedangkan jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka kemampuan variabel independen dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

Uji Hipotesis (t)

Uji hipotesis (t) memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun syarat uji hipotesis (t) dijelaskan sebagai berikut: (1) jika nilai signifikansi $t \leq 0.05$ maka hipotesis diterima dan

variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; (2) jika nilai signifikansi $t > 0.05$ maka hipotesis ditolak dan variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Sign. (2tailed)	Keterangan
Insentif	IN1	0,422	0,000	Valid
	IN2	0,589	0,000	Valid
	IN3	0,703	0,000	Valid
	IN4	0,686	0,000	Valid
	IN5	0,581	0,000	Valid
	IN6	0,816	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,610	0,000	Valid
	LK2	0,577	0,000	Valid
	LK3	0,560	0,000	Valid
	LK4	0,745	0,000	Valid
	LK5	0,710	0,000	Valid
	LK6	0,699	0,000	Valid
Motivasi	MO1	0,791	0,000	Valid
	MO2	0,779	0,000	Valid
	MO3	0,785	0,000	Valid
	MO4	0,694	0,000	Valid
	MO5	0,500	0,000	Valid
	MO6	0,569	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,717	0,000	Valid
	KK2	0,682	0,000	Valid
	KK3	0,553	0,000	Valid
	KK4	0,717	0,000	Valid
	KK5	0,691	0,000	Valid
	KK6	0,745	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Pada tabel diatas mengungkapkan r tabel dalam penelitian ini $df = (40-2) = 38$ dengan signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3120. Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Insentif (IN), Lingkungan Kerja (LK), Motivasi (MO) dan Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil perhitungan uji reliabilitas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
IN	Insentif	6	0,707	Reliabel

LK	Lingkungan Kerja	6	0,724	Reliabel
MO	Motivasi	6	0,772	Reliabel
KK	Kinerja Karyawan	6	0,758	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Pada tabel diatas menunjukkan masing-masing dari variabel independen dan dependen memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat diuji kembali menggunakan data yang serupa.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(constant)	1,120	2,469		0,653
	IN	0,314	0,107	0,325	2,928
	LK	0,605	0,112	0,622	5,409
	MO	0,358	0,110	0,431	3,261

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat diperoleh hasil dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = 1,120 + 0,314 IN + 0,605 LK + 0,358 MO + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) konstanta (KK) pada persamaan regresi linier berganda sebesar 1,120 yang menunjukkan bahwa apabila pengaruh insentif (IN), lingkungan kerja (LK), dan motivasi (MO) bernilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan (KK) sebesar 1,120; (2) koefisien regresi insentif (IN) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,314 yang menunjukkan arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel insentif (IN) dengan variabel kinerja karyawan (KK) pada CV. Agung Kristika Jaya; (3) koefisien regresi lingkungan kerja (LK) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,605 yang arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (LK) dengan variabel kinerja karyawan (KK) pada CV. Agung Kristika Jaya; (4) koefisien regresi motivasi (MO) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,358 yang menunjukkan arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (MO) dengan variabel kinerja karyawan (KK) pada CV. Agung Kristika Jaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

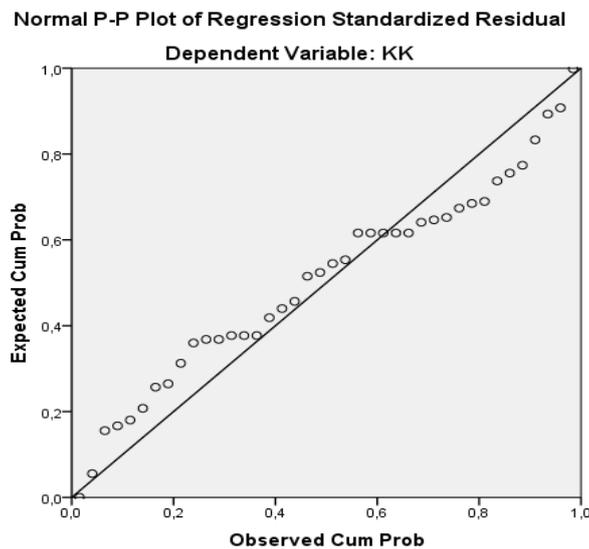
Berikut adalah uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* (K-S):

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Standardized Residual</i>
N		40	40
	Mean	0,0000000	0,0000000
	Std. Deviation	0,95556840	0,96076892
	Absolute	0,129	0,129
Most Extreme Differences	Positive	0,128	0,128
	Negative	-0,129	-0,129
Kolmogorov-Smirnov Z		0,129	0,129
Asymp.Sig. (2tailed)		,200 ^c	,200 ^c

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki Asymp Sig sebesar ,200 dimana Asymp Sig lebih besar daripada 0,05. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang di ditetapkan, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini data berdistribusi normal. Analisis grafik dengan dilihat melalui grafik *normal probability plot*:



Sumber: Data primer diolah, 2024.

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas dengan *Normal Probability Plot*

Berdasarkan gambar diatas, dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar digaris diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut searah dengan garis diagonal. Sehingga, dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan memenuhi kriteria uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini hasil uji multikolinieritas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,120	2,469		0,454	0,653		

IN	0,314	0,107	0,325	2,928	0,006	0,599	1,670
LK	0,605	0,112	0,622	5,409	0,000	0,557	1,795
MO	0,358	0,110	0,431	3,261	0,003	0,492	2,034

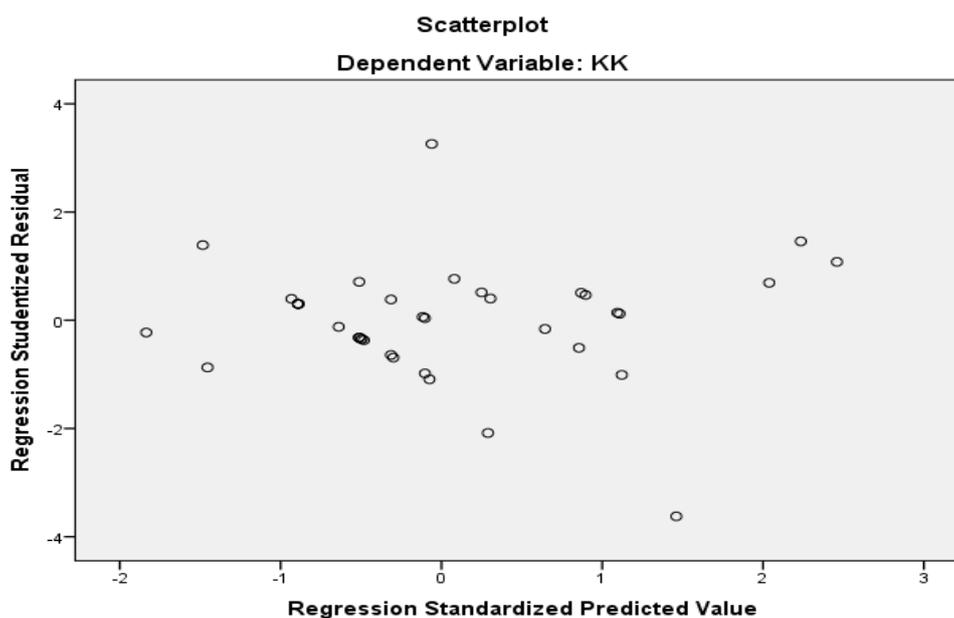
a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari pengolahan SPSS menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, sehingga variabel insentif, lingkungan kerja dan motivasi tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:



Sumber: Data primer diolah, 2024.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas membentuk pola titik-titik menyebar berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Sumbu Y penyebarannya tidak menunjukkan bentuk pola tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Berikut merupakan hasil uji F pada penelitian ini yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 9
Hasil Uji F
ANNOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.764	3	32.921	33.281	0.000 ^b
	Residual	35.611	36	0.989		
	Total	134.375	39			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), IN, LK, MO

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi nilai F dapat dikatakan telah layak untuk digunakan karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.857 ^a	0.735	0.713	0.995

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hubungankorelasi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat karena nilai R lebih dari 0,5. Hal ini berarti bahwa sebesar 73,5% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Insentif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi), sedangkan sisanya sebesar 26,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji Hipotesis (t)

Berikut ini hasil pengolahan uji hipotesis (t) yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis (t)

Model	t	Sig.	Keputusan
IN	2.928	0.006	Signifikan
LK	5.409	0.000	Signifikan
MO	3.261	0.003	Signifikan

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) variabel insentif (IN) memiliki nilai sig sebesar $0,006 < 0,05$, bisa dikatakan bahwa hipotesis (H_1) diterima. Hal ini berarti variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (2) variabel lingkungan kerja (LK) memiliki nilai $0,000 < 0,05$, bisa dikatakan bahwa hipotesis (H_2) diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (3) variabel motivasi (MO) memiliki nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$, maka bisa dikatakan bahwa hipotesis (H_3) diterima. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang dilakukan pada penelitian ini terlihat bahwa variabel Insentif memiliki nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,006 \leq 0,05$ maka H_1 diterima, atau dapat dikatakan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didasarkan pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi sebesar 4,35 yang mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator Insentif (IN1) pada kuesioner yaitu, Insentif digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. CV. Agung Kristika Jaya memberikan insentif sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, sehingga produktivitas karyawan pun meningkat dan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2019:125) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing (pembagian perolehan), sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Artinya dengan pemberian insentif kepada karyawan, maka mereka akan terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam memenuhi tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almaududi et al. (2021) Sulistiani dan Syahrinulah (2023) yang menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) yang menyatakan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang dilakukan pada penelitian ini terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai sig pada uji t sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka H2 diterima, atau dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didasarkan pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi sebesar 4,35 yang mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator Lingkungan Kerja (LK1) pada kuesioner yaitu, Karyawan merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan saya. Pimpinan CV. Agung Kristika Jaya tidak membedakan karyawannya, sehingga para karyawan dapat merasakan kenyamanan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ronal (2019:275), lingkungan kerja salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Artinya Lingkungan kerja merupakan satu tempat yang paling sering dilakukan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dalam kerangka aturan perusahaan dan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ronal dan Hotlin (2019) dan Hustia (2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rijanti (2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang dilakukan pada penelitian ini terlihat bahwa variabel Motivasi memiliki nilai sig pada uji t sebesar $0,003 \leq 0,05$ maka H3 diterima, atau dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didasarkan pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi sebesar 5,00 yang mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator Motivasi (MO6) pada kuesioner yaitu, Karyawan mampu

bertindak secara mandiri untuk menyelesaikan tugas tanpa menyusahkan orang lain. Karyawan CV. Agung Kristika Jaya mampu menyelesaikan tugasnya masing-masing, tanpa menyusahkan orang lain karena perusahaan memberikan fasilitas yang terbaik untuk karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Afandi (dalam Nurjaya, 2021:67), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Artinya, motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Nurjaya (2021) dan Anwar (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy (2019) dan Adha et al. (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan penulis mengenai “Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Agung Kristika Jaya”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan hanya insentif, lingkungan kerja, dan motivasi, seharusnya masih banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan konsumen selain tiga variabel yang digunakan oleh penulis; (2) Adanya keterbatasan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yaitu responden karyawan yang terkadang memberikan jawaban pada kuisioner yang tidak menunjukkan kondisi yang sesuai pada perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil dari simpulan pada penelitian ini, maka peneliti memberikan saran, yaitu sebagai berikut: (1) bagi perusahaan, CV. Agung Kristika Jaya dapat memberikan insentif yang lebih dan sesuai dengan jam kerja serta hasil kerja yang telah dilakukan karyawannya, CV. Agung Kristika Jaya dapat memberikan lingkungan kerja yang layak seperti tempat kerja yang nyaman serta lengkapnya peralatan yang diperlukan karyawan, CV. Agung Kristika Jaya dapat memberikan motivasi kepada karyawannya untuk lebih giat bekerja sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.; (2) bagi peneliti, penelitian ini telah dilakukan pada CV. Agung Kristika Jaya yang mencakup beberapa aspek yaitu insentif, lingkungan kerja, dan motivasi. Maka disarankan untuk penelitian selanjutnya agar bisa menambahkan serta mengembangkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum ada dalam penelitian ini, serta penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan objek perusahaan yang berbeda agar lebih memperluas dan mendapatkan ilmu pengetahuan yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. Jember.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Akbar, S. 2018. Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1-17.
- 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. Jambi.
- Andayani, M. 2020. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797-804.

- Anwar, C. 2021. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30–35. Sidoarjo.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23.
- 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.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 34–40.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gulo, W. 2002. Metodologi Penelitian. PT. Grasindo. Jakarta.
- Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Issn. 2022. P. Kerja, P. L., & Kepemimpinan, D. A. N (Studi di PT . Phapros , Tbk Semarang) Oleh : Anissa Nur Safitri Fakultas Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen , Universitas Stikubank Semarang Email : anissanu. 11(2). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , Vol . 11 No . 2 September 2022 E - ISSN : 2654-5837 , Hal 14 – 25. Semarang.
- Masni, H. 2019. Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. *Dikdaya*, 5(1), 34–45.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, J.H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa*. Salemba Empat. Jakarta.
- Meidita, A. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Anggi*, 2(2), 226–237.
- Nugroho, N., Effendi, C., Arwin, Wong, pong han, & Wilinny. 2019. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 32–42.
- 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.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sinar Graha Indonesia. 8(1), 108–120.
- Rai, B. L. I. M., & Mudiarta, U. I. W. 2020. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TIARA Cipta Nirwana. 922–938.
- Riyanti. (2020) Pengaruh Reward, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP Nusantara VII Unit Bekri Di Lampung Tengah. Universitas Muhammadiyah Metro. Lampung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Rosmaini., Hasrudy, T. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. 2019. Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8. Malang.
- Rozi, A. 2019. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. 1(2), 124–129. Cilegon.
- Setiawan, D. P. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia*. Jawa Tengah.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiani, I., & Syahrinullah. 2023. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan *The Influence of Providing Incentives and Work Motivation on Increasing Work Productivity at the J & T Sampit Expedition Company*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol, 2(1)*, 207–218.
- Sutrisno, E. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Supardi, Anshari, A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika, 1(1)*, 85–95.
- Umar, A., Norawati, S. 2022. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1)*, 835–853. Pekanbaru.