

Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Office PT. Skinsol Kosmetik Industri

Siti Saripah ^{1*}, Ismaya Dwi Priyani ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

Email: siti11211118@digitechuniversity.ac.id ^{1*}, makmur@digitechuniversity.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 10 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 April 2025; Diterima 10 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Saripah, S., & Priyani, I. D. (2025). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Office PT. Skinsol Kosmetik Industri. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1429–1435. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4112>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Office PT Skinsol Kosmetik Industri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Skinsol Kosmetik Industri yang berjumlah 400 orang. Sample yang digunakan yaitu populasi bagian office yang berjumlah 50 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sebagai langkah awal, penulis mengumpulkan data terkait dengan topik yang diteliti melalui buku-buku yang dijadikan sebagai sumber referensi untuk memperoleh landasan teori serta metode analisis data. Langkah selanjutnya melibatkan pendekatan penelitian dengan cara mengkaji subjek tertentu, di mana kesimpulan yang dihasilkan hanya berlaku untuk subjek tersebut. Dari hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian office PT Skinsol Kosmetik Industri" serta berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan serta didukung dengan teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Perkantoran PT Skinsol Kosmetik Industri, (2). Lingkungan kerja memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Perkantoran PT Skinsol Kosmetik Industri, dan (3). Insentif dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di Bagian Perkantoran PT Skinsol Kosmetik Industri sebesar 60,40%.

Kata Kunci: Pengaruh Insentif; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives and work environment on employee performance in the Office section of PT Skinsol Cosmetics Industry. The population in this study were all employees of PT Skinsol Cosmetics Industry totaling 400 people. The sample used was the office section population totaling 50 people. The research method used in this study is a quantitative approach. As an initial step, the author collected data related to the topic being studied through books that were used as reference sources to obtain theoretical foundations and data analysis methods. The next step involves a research approach by examining a particular subject, where the conclusions produced only apply to that subject. From the results of the study entitled "The effect of incentives and work environment on employee performance in the office section of PT Skinsol Cosmetics Industry" and based on the data that has been collected and testing that has been carried out on the problem and supported by the theories underlying the previous chapters, it can be concluded as follows: The results of the study show that (1). Incentives have a positive and significant effect on employee performance in the Office Section of PT Skinsol Cosmetics Industry, (2). The work environment has a positive and insignificant effect on employee performance in the Office Section of PT Skinsol Cosmetics Industry, and (3). Incentives and work environment simultaneously affect employee performance in the Office Division of PT Skinsol Cosmetics Industry by 60.40%.

Keyword: Incentive Influence; Work Environment; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan dan berinteraksi. Di antara faktor-faktor tersebut, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat krusial sebagai penggerak utama organisasi. Tujuan organisasi hanya dapat tercapai melalui partisipasi aktif semua pemangku kepentingan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas organisasi. Kinerja yang optimal akan mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional, yang akhirnya berdampak positif terhadap keuntungan serta keberlanjutan perusahaan. PT Skinsol Kosmetik Industri merupakan salah satu perusahaan manufaktur kosmetik terbesar di Jawa Barat, Indonesia. Sejak didirikan pada tahun 2010 oleh Michel Simon dan Rizki Ananda Musa, perusahaan ini telah memproduksi lebih dari 200 merek skincare dan kosmetik unggulan. Dengan memperoleh sertifikasi grade A, PT Skinsol Kosmetik Industri memiliki kapasitas untuk menghasilkan produk kosmetik berkualitas tinggi dengan berbagai varian, guna merespons tantangan kinerja karyawan di tengah persaingan pasar yang ketat serta dinamika perubahan yang cepat. Seiring dengan peluncuran produk baru, karyawan di bagian Office dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Meski PT Skinsol Kosmetik Industri memiliki potensi besar, terdapat laporan yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan terkait insentif dan kondisi lingkungan kerja, terutama terkait perbedaan gaji antar divisi serta ketidakmerataan pemberian insentif. Hal ini menjadi tantangan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu bersaing lebih optimal di pasar. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara pemberian insentif dengan peningkatan kinerja karyawan. Sebagai contoh, Gerhart dan Rynes (2003) menemukan bahwa karyawan yang dihargai melalui insentif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak menerima insentif. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan, memotivasi, dan mempertahankan kinerja yang baik dalam organisasi (Ajabar, 2020). SDM berfokus pada pengelolaan individu agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Ni Kadek & John, 2019). Kinerja karyawan sendiri merujuk pada prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010), kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan tenaga kerja yang digunakan per satuan waktu.

Mangkunegara (2010) juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kondisi individu, seperti motivasi, minat, bakat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman. Faktor eksternal berhubungan dengan kondisi luar individu, seperti lingkungan fisik, sarana prasarana, imbalan, suasana kerja, kebijakan, dan sistem administrasi (Indrafachrudi, 2012). Silalahi (2009) menambahkan bahwa imbalan finansial yang memadai, kondisi fisik yang baik, keamanan, hubungan antar pribadi, pengakuan atas status, serta kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Insentif adalah sarana motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Gorda (2011) menyatakan bahwa insentif berupa materi bertujuan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Sarwoto (2012) juga menyatakan bahwa insentif berfungsi untuk meningkatkan semangat karyawan agar lebih berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif dapat berbentuk material, non-material, dan sosial. Insentif material mencakup penghargaan berupa uang atau barang, sedangkan insentif non-material meliputi penghargaan simbolis seperti piagam atau medali. Insentif sosial memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja terdiri dari alat, bahan, serta metode kerja yang ada di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi ruang kerja dan fasilitas yang dapat mempengaruhi karyawan, sementara lingkungan kerja non-fisik berhubungan dengan interaksi antar karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan. Gibson (2010) berpendapat bahwa faktor psikologis, termasuk lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal stres kerja.

RESEARCH ARTICLE

Anoraga (2012) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi pimpinan dan hasil pekerjaannya. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Lia Cahya Ningsih (2012) dan Sri Hartono (2017) mengungkapkan bahwa insentif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana insentif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di bagian office PT Skinsol Kosmetik Industri. Karyawan di perusahaan ini diharapkan memberikan kinerja dan loyalitas yang optimal, yang hanya dapat tercapai dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, terutama insentif dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, pemberian insentif yang tepat diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja yang signifikan bagi perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif analitik yang bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini tepat digunakan untuk analisis data statistik guna mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Langkah awal penelitian ini adalah mengumpulkan data yang relevan dari berbagai sumber referensi untuk memperoleh dasar teori serta metode analisis data. Langkah selanjutnya adalah mengkaji subjek penelitian, di mana kesimpulan yang dihasilkan hanya berlaku pada subjek tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga metode utama: observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung di lokasi penelitian, yaitu di PT Skinsol Kosmetik Industri, khususnya pada bagian kantor. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara digital untuk memperoleh informasi terkait dengan variabel yang diteliti. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan arsip atau dokumen perusahaan yang relevan dengan topik penelitian.

Dalam hal pengujian instrumen, uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara variabel dengan menggunakan korelasi Rank Spearman untuk data ordinal dan Korelasi Pearson Product Moment untuk data interval atau rasio. Instrumen dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan. Pengujian data dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Hal ini dilakukan dengan menggunakan metode grafik normal probability plot dan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan data dinyatakan normal jika nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Uji multikolonieritas digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen. Suatu model regresi yang baik tidak memiliki multikolonieritas, yang dapat dilihat melalui nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk menguji hubungan fungsional antara variabel-variabel tersebut. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar variabel. Nilai koefisien korelasi (r) yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat, sementara nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin mendekati angka 1, semakin besar kontribusi variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Jika nilai t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel, maka hipotesis nol diterima. Uji simultan dengan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka

RESEARCH ARTICLE

hipotesis alternatif diterima. Koefisien determinasi R^2 mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan model yang lebih baik dalam memprediksi variasi tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif analitik, di mana data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan menggunakan software SPSS versi 27. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Office PT Skinsol Kosmetik Industri. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang bekerja di bagian Office perusahaan tersebut. Kuesioner yang digunakan berbentuk tertutup dengan skala Likert 1–5. Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Setiap variabel terdiri dari rata-rata 8 item pertanyaan. Untuk variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terdapat total 16 pernyataan yang dinyatakan valid, sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 8 pernyataan yang juga valid. Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup pegawai pada bagian Office PT Skinsol Kosmetik Industri, dengan empat kategori karakteristik yang dianalisis, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, dan jabatan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui proporsi antara laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki –laki	15	30
Perempuan	35	70
Total	50	100

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah	Persentase (%)
22-26 Tahun	21	42
27-30 Tahun	20	40
Lebih dari 30 Tahun	9	18
Total	50	100%

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 27, seluruh item pernyataan pada kuesioner mengenai insentif, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,312.

- 1) Nilai r hitung insentif berada antara 0,770 sampai 1
- 2) Nilai r hitung lingkungan kerja berada antara 0,400 sampai 1
- 3) Nilai r hitung kinerja pegawai berada antara 0,361 sampai 1

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 27, seluruh pernyataan pada variabel penelitian (insentif, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai) dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha (α) yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan standar minimum reliabilitas sebesar 0,60.

- 1) Nilai cronbach alpha (α) insentif adalah 0,936.
- 2) Nilai cronbach alpha (α) lingkungan kerja adalah 0,683.
- 3) Nilai cronbach alpha (α) kinerja pegawai adalah 0,853

3.2 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif analitik untuk menganalisis pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian office PT Skinsol Kosmetik Industri. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 50 responden yang bekerja di bagian tersebut. Kuesioner yang digunakan berbentuk tertutup dengan skala Likert 1-5, dengan dua variabel independen yaitu Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Setiap variabel terdiri dari rata-rata 8 item pertanyaan, di mana variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki 16 pernyataan yang valid, sementara variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki 8 pernyataan yang valid. Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,016 lebih besar dari 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Y adalah 0,533 dan VIF sebesar 1,877, yang menunjukkan bahwa asumsi multikolonieritas telah terpenuhi. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dengan sebaran data yang tersebar di atas dan di bawah angka 0, yang mengindikasikan bahwa asumsi uji heteroskedastisitas telah terpenuhi. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 20,027 + 0,471X1 + 0,034X2$. Nilai konstanta sebesar 20,027 menunjukkan bahwa jika variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 20,027. Nilai koefisien regresi untuk variabel Insentif adalah 0,471, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% dalam variabel Insentif akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,471. Sebaliknya, nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,034, yang menunjukkan bahwa kenaikan 1% pada variabel Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,034.

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,788, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Uji t menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sementara variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,714 ($>0,05$). Berdasarkan uji F, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji determinasi, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,604 menunjukkan bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 60,4% terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja. Persamaan regresi linier yang dihasilkan menunjukkan bahwa peningkatan Insentif dan Lingkungan Kerja akan berkontribusi positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian ini, beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Armstrong (2014) menjelaskan bahwa insentif yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara signifikan. Rynes *et al.* (2003) juga menyatakan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui insentif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Judge (2017) menambahkan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk insentif dan kondisi lingkungan kerja. Kinicki *et al.* (2016) juga menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, dan hubungan antar rekan kerja sangat mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar PT Skinsol Kosmetik Industri mempertahankan sistem pembayaran gaji yang telah berjalan dengan baik, serta lebih mengembangkan program pemberian insentif di luar gaji pokok untuk mendorong kinerja optimal dari seluruh karyawan. Manajemen juga perlu memperhatikan upaya peningkatan kerja sama antar karyawan, karena adanya ketidaknyamanan yang timbul akibat kurangnya kolaborasi antara karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup dan lokasi penelitian serta menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat diterapkan lebih luas, seperti yang disarankan oleh Deden Misbahudin Muayyad (2016) dan Pradistya (2017), yang juga meneliti pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Office PT Skinsol Kosmetik Industri, dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Analisis regresi linier menunjukkan bahwa insentif memiliki kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,471, yang berarti setiap kenaikan 1% pada insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,471. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja hanya memberikan kontribusi yang kecil dengan koefisien regresi sebesar 0,034. Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan nilai 0,714. Uji F juga menunjukkan bahwa kedua variabel, insentif dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai Adjusted R² sebesar 0,604, dapat disimpulkan bahwa insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 60,4% terhadap kinerja karyawan, sementara 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan program pemberian insentif di luar gaji pokok dan memperhatikan aspek lingkungan kerja untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara lebih optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

5. Referensi

- Ahmad, S. N., Gusty, S., Isdyanto, A., Rachman, R. M., & Wahyuni, I. P. I. (2024). *Perencanaan dan Manajemen Proyek Pembangunan Jalan Tol*. Tohar Media.
- Aptono, A. U. (2007). *PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, PENDAPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM KOTA SURAKARTA* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- 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. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Noermalita, M. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Pradistya, A. A., Nurdin, N., & Rusman, T. (2017). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*, 5(2).

RESEARCH ARTICLE

Pratama, G. Y. A. P. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 2(1), 59-65.

Purnaya, I. G. K., & SE, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.

Rahayu, F. S. (2020). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir kota Samarinda. *eJournal Pemerintah. Integr*, 8(1), 660.

Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Sampetoding, O. D. M., & Sobarsyah, S. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, HUMAN RELATION DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BANK CIMB NIAGA MAKASSAR. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(2), 241-254. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.4092>.

Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83-96. <https://doi.org/10.36232/fair.v2i2.1328>

Sri Hartono, D. I. (2017). *Pengaruh insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum kabupaten sukoharjo. jurnal akuntansi dan pajaK*, 18 (01).

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.