

Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan

Influence of Incentives and Work Environment on Employee Performance at PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan

Hasna Nur Salsabila^{1*}, Seno Sudarmono²

Universitas Bina Sarana Informatika, Kota Tangerang

hasna.nursalsa145@gmail.com, seno.ssh@bsi.ac.id

Article History:

Received: 20 Juli 2023

Revised: 22 Agustus 2023

Accepted: 19 September 2023

Keywords: Incentives, Work Environment, Employee Performance

Abstract: PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan is a company engaged in the field of accounting services and oversees non-formal Japanese-language educational institutions. Quantitative approach method. The population of 40 people is determined by a saturated sample. Data collection techniques using the method of observation, interviews, questionnaires with SPSS Version 25. The results of this study indicate incentives (X1) and work environment (X2) have an effect on employee performance at PT. Jakarta Laras Citra South Tangerang, incentives (X1) are proven from the value of t count $> t$ table ($2.653 > 2.026$) probability 0.012. The work environment (X2) is proven by the value of t count $> t$ table ($2.489 > 2.026$) probability 0.017. Simultaneously the two variables affect employee performance, as evidenced by the F test obtained F count $> F$ table ($21.061 > 3.24$) probability 0.000.

Abstrak. PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa *Accounting service* dan menaungi lembaga pendidikan non formal berbahasa jepang. Metode pendekatan secara kuantitatif. Populasi sebanyak 40 orang ditentukan dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara, koesioner dengan SPSS Versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan, Insentif (X1) dibuktikan dari nilai t hitung $> t$ tabel ($2,653 > 2,026$) probabilitas 0,012. Lingkungan kerja (X2) dibuktikan dari nilai t hitung $> t$ tabel ($2,489 > 2,026$) probabilitas 0,017. Secara simultan kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan Uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($21,061 > 3,24$) probabilitas 0,000.

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen khusus dalam studi tentang hubungan manusia dan peran dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengatur tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan kepuasan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk gaji, sistem pembayaran, kondisi kerja, insentif, pelatihan dan proses komunikasi.

Insentif seperti imbalan keuangan yang diberikan sebagai bentuk Antusiasme bagi karyawan yang dapat bekerja di atas standar yang ditetapkan. Dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan, diantaranya yaitu perusahaan perlu memperhatikan saat pemberian kompensasi dan juga

*Corresponding author, hasna.nursalsa145@gmail.com

memperhatikan dalam segi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar karyawan yang bersifat non fisik ataupun fisik yang bisa mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan pada karyawan tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana karyawan dalam beraktifitas yang mana berdampak langsung pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Kinerja ialah catatan dari hasil yang dihasilkan atas fungsi suatu pekerjaan tertentu ataupun aktivitas selama periode waktu tertentu dan perilaku yang sesuai dengan tujuan suatu organisasi. Kinerja juga dikaitkan dengan kualitas output, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan faktor penentu tercapainya suatu target perusahaan. Permasalahan yang terjadi mengenai pemberian insentif yang masih perlu diperhatikan bagi karyawan tertentu dikarenakan pemberian insentif belum diterapkan secara baik, pada faktor lingkungan yaitu dari segi kenyamanan berupa ruang karyawan yang tidak terpisah dengan siswa, dan fasilitas yang masih ada kekurangan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik didapatkan apabila hak serta prasarana penunjang pekerjaan diperhatikan oleh pihak perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Insentif

. Pada umumnya insentif dilakukan untuk strategi meningkatkan produktifitas serta efisiensi perusahaan dengan cara memanfaatkan perilaku karyawan yang punya kecenderungan mungkin bekerja hanya seadanya dan kurang optimal (Dewi & Sumadi, 2021). Istilah sistem insentif digunakan untuk memberikan suatu gambaran mengenai pembayaran upah secara langsung ataupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan .

Menurut Mankunegara dalam (Sudiro & Putri, 2022) insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan pemimpin organisasi pada karyawan agar mereka punya motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian Lingkungan kerja yaitu lingkungan yang dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati et al., 2020). Lingkungan kerja merupakan proses kerja yang lingkungannya saling berinteraksi dengan pola tertentu, dan masing-masing punya karakteristik dalam nilai tertentu yang mengenai adanya organisasi pasti tidak lepas dari pada lingkungan organisasi itu berada, dan sentrum dari segalanya merupakan manusia

Kinerja Karyawan

Kinerja atau yang disebut juga *performance* dalam Bahasa Inggris, adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas, tujuan efisiensi sebagai ukuran dalam menilai sejauh mana seorang karyawan berkontribusi keahliannya kepada organisasi. (Irwan et al., 2021)

Menurut Sedamayanti dalam (Sheirliet & Hikmah, 2020) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang sudah dicapai oleh karyawan dan sesuai dengan kriteria ataupun standar yang telah ditetapkan pada saat periode tertentu

Hipotesis

1. $H_0: \rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan
 $H_{a1} : \rho \neq 0$, Adanya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan
2. $H_0: \rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan
 $H_{a2}: \rho \neq 0$, Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan
3. $H_0: \rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan
 $H_{a3}: \rho \neq 0$, Adanya pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian skripsi ini dilakukan dengan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini menghasilkan penemuan baru yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur secara statistik dari kuantifikasi atau pengukuran (Jaya, 2020) . Oleh karena itu pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode Kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mencari informasi data berkaitan dengan gejala yang ada, dijelaskan dengan detail tujuan yang akan capai, membuat rencana pendekatan, kemudian mengumpulkan berbagai macam data untuk membuat sebuah laporan. Selanjutnya Populasi merupakan Keseluruhan dari objek maupun subjek yang menjadi suatu sasaran penelitian (Riyanto & Hatmawan, 2020). Populasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan sejumlah 40 orang karyawan. Adapun peneliti menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh yaitu penentuan sampel dalam mengambil seluruh anggota populasi (Rasul et al., 2022) Dalam penelitian ini sampel yang digunakan merupakan jumlah dari seluruh populasi yang berjumlah 40 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini peneliti memperoleh data melalui observasi dan mengolah koesioner yang dibuat dalam bentuk data yang terdiri dari variabel (X_1) 6 pertanyaan, variabel (X_2), dan untuk variabel (Y) terdapat 10 pertanyaan. Variabel X_1 adalah Insentif, variabel X_2 adalah lingkungan kerja, dan untuk variabel Y adalah kinerja karyawan. Koesioner yang telah dibuat akan disebarkan kepada 40 karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan sebagai sampel penelitian, Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25, dan penelitian ini menggunakan metode skala *Likert*.

Uji Validitas

Keseluruhan item variabel penelitian memiliki nilai r hitung besar dari r tabel ($df = n-2$)

yaitu pada taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 40$. didapatkan nilai r tabel ($40-2=38$) sebesar 0,312, dan diketahui setiap item r hitung $> 0,312$. Maka bisa dikatakan bahwa keseluruhan dari item variabel insentif (X1) adalah valid dan bisa digunakan sebagai instrument dalam penelitian ataupun pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel yang diteliti pada PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan.

Uji Reabilitas

Menurut Ghazali dalam (Israyati, 2019) Nilai reliabel dapat dilihat dari hasil perhitungan Cronbach alpha lebih dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa item keseluruhan variabel tersebut memiliki koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar ialah pada variabel insentif (X1) sebesar 0,813, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,888 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,878 lebih besar dari 0,60 sehingga bisa dikatakan semua konsep pengukur dari masing-masing variabel koesoner adalah reliabel. dan masing-masing dari variabel tersebut disebut layak untuk dapat digunakan sebagai suatu alat ukur

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi dari sebuah data atau yang mendekati distribusi normal yang pola persebarannya simetris dan mengikuti kurva normal, yaitu distribusi data bentuk lonceng (bell shaped). Menurut Ghazali dalam (Ahmaddiein & Syarkani, 2019) pengujian normalitas yaitu menggunakan uji non-parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S), dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah dilihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, Jika nilai signifikansi atau nilai dari probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis diterima dikarenakan data tersebut berdistribusi normal, Jika nilai signifikansi atau nilai dari probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima dikarenakan data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel IV. 1

Hasil pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29887139
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.079
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

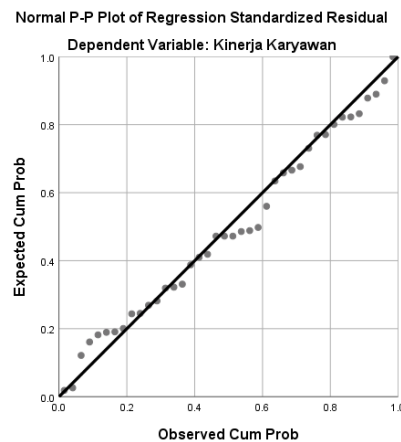
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber :Data Olahan (2023)

Berdasarkan pada tabel IV. Diketahui bahwa uji normalitas dengan pengujian Kolmogorov Smirnov didapatkan nilai sig. yang didapat lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Kemudian menurut (Nabawi, 2019) Uji normalitas bisa dilakukan dengan mengamati sebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Pengambilan keputusannya adalah Jika data tersebar sekitar garis diagonal dan ikut dengan garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas, Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak searah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV. 1
Gambar Grafik Normal P-P Plot



Sumber :Data Olahan (2023)

Data tersebar sekitar garis diagonal dan ikut dengan garis diagonal, maka Model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolenrietas pada model regresi dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai tolerance besarnya diatas 0,1 serta nilai VIF dibawah 10 itu menunjukkan bahwa tidak terdapat suatu multikolineritas diantara setiap variabel bebas. Berikut hasil uji multikolineritas dalam tabel berikut :

Tabel IV. 2
Hasil pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	11.219	4.608		2.434	.020	
	Insentif	.617	.233	.410	2.653	.012	.529 1.889
	Lingkungan Kerja	.355	.143	.385	2.489	.017	.529 1.889

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Olahan (2023)

Dilihat pada Tabel IV. Bahwa hasil dari uji multikolineritas Berdasarkan pada kolom Nilai Tolerance untuk variabel Insentif (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,529 lebih besar dari 0,10. Sementara dari Nilai VIF untuk variabel Insentif (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah $1.889 < 10,00$ maka dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Pada penelitian ini menggunakan uji glejser dengan cara meregresi antara variabel bebas dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Berikut Penjelasannya :

Tabel IV. 3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.083	2.906		.043
	Insentif	.043	.147	.064	.772
	Lingkungan Kerja	-.114	.090	-.277	.214

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber :Data Olahan (2023)

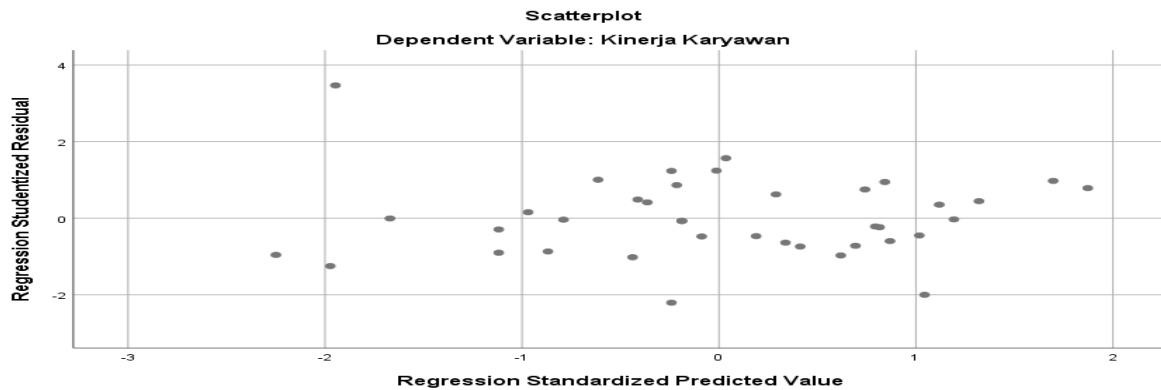
Dasar pengambilan keputusan uji Glejser :
Sig > 0,05 = Tidak terjadi Heterokedastisitas

$\text{Sig} < 0,05$ = Terjadi Heterokedastisitas

Berdasarkan Hasil Uji Heterokedastisitas dilihat pada Nilai sig. Insentif (X1) $0,772 > 0,05$ Tidak terjadi heterokedastisitas, dan berdasarkan Hasil Uji Heterokedastisitas Nilai sig. Lingkungan Kerja (X2) $0,214 > 0,05$ Tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan pada uji asumsi.

Kemudian pada Uji selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik Scatterplot, sebagai berikut :

Gambar IV. 2
Gambar Grafik Scatterplot



Dari grafik scatterplot, dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda berguna untuk mengukur besaran pengaruh antaran variabel bebas dan variabel terikat. Uji regresi linear berganda melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Berikut Hasil SPSS dengan menggunakan analisis regresi berganda, sebagai berikut:

Tabel IV. 4
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.219	4.608		2.434	.020
	Insentif	.617	.233	.410	2.653	.012
	Lingkungan Kerja	.355	.143	.385	2.489	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Data Olahan (2023)

Cara menghitung hasil dari regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

B₁X₁ = Nilai koefisien regresi (X₁) Insentif

B₂X₂ = Nilai koefisien regresi (X₂) Lingkungan kerja

$$Y = 11.219 + 0.617X_1 + 0.355X_2 + 4.608$$

Nilai a yaitu 11.219 yang merupakan konstanta atau saat keadaan variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel insentif (X₁) dan variabel Lingkungan Kerja (X₂)

- B₁. Insentif (X₁) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.617. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel insentif maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,617, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- B₂. Lingkungan Kerja (X₂) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.355. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel insentif maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.355, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji koefisien determinasi yaitu alat yang digunakan sebagai pengukur tingkat suatu keeratan antara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut penjelasan mengenai koefisien determinasi pada penelitian ini. Berikut dari hasil tabel koefisien determinasi :

Tabel IV. 5
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.507	3.38686

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

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan pada tabel 1V. dapat dilihat bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,532 atau 53,2%. Dapat ditarik kesimpulan yaitu besarnya pengaruh variabel insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,532 atau 53,2%.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas/independent secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat/dependen. Tingkatan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau

5%. Pengambilan keputusan ini dilihat pada nilai F yang terdapat pada tabel ANOVA. Berikut penjelasan mengenai uji F dengan tabel ANOVA:

Tabel IV. 6
Hasil Pengujian Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	483.180	2	241.590	21.061	.000 ^b
Residual	424.420	37	11.471		
Total	907.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber :Data Olahan (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas, variabel Insentif (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai f hitung (21,061) > F tabel (3,24) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pengaruh insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan.

Uji t (Parsial)

Uji t berguna untuk menguji keberartian atau kemaknaan koefisien regresi parsial. Dalam uji ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel, melihat pada kolom sig. pada masing-masing t hitung dan dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Berikut penjelasan mengenai uji t pada tabel berikut :

Tabel IV. 7
Hasil Pengujian Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.219	4.608		2.434	.020
Insentif	.617	.233	.410	2.653	.012
Lingkungan Kerja	.355	.143	.385	2.489	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Data Olahan (2023)

Menentukan Uji t dengan melihat pada t hitung > t tabel (2,026) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan pada tabel . maka hasil pengujiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung (2,653) > t tabel (2,026) dan nilai signifikansi $(0,012) < (0,05)$. Maka dinyatakan H_0 ditolak H_a

diterima yang berarti terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan.

- b. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung (2,489) > t tabel (2,026) dan nilai signifikansi (0,017) < (0,05). Maka dinyatakan H₀ ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian pada output SPSS. Menunjukkan variabel Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan. Hal tersebut diterangkan pada nilai t hitung (2,653) > t tabel (2,026) dan nilai *coefficient* signifikansi dibawah nilai probabilitas signifikansi 0,05 yaitu (0,012 < 0,05). Dengan demikian ditarik kesimpulan apabila pemberian insentif meningkat maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil pada output SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan. Hal tersebut bisa dilihat pada nilai t hitung (2,489) > t tabel (2,026) dan nilai *coefficient* signifikansi dibawah nilai probabilitas signifikansi 0,05 yaitu (0,017 < 0,05). Dengan demikian ditarik kesimpulan apabila lingkungan kerja ditingkatkan dalam segi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil output SPSS. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yaitu antara variabel Insentif (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji F atau Uji ANOVA, diperoleh nilai f hitung (21,061) > (3,24) dan nilai signifikansi dibawah nilai probabilitas signifikansi 0,05 yaitu (0,000 < 0,05). Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel yaitu variabel Insentif (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Pada uji hipotesis (uji t), variabel Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung (2,653) > t tabel (2,026) dan nilai sig. (0,012) < (0,05). Maka dinyatakan H₀ ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan.

2. Pada uji hipotesis (uji t), variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung (2,489) > t tabel (2,026) dan nilai signifikansi (0,017) < (0,05). Maka dinyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan.
3. Pada uji hipotesis (uji F), variabel Insentif (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai f hitung (21,061) > (3,24) dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pengaruh insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, I., & Syarkani, Y. (2019). Statistika Terapan Dengan Sistem SPSS (E. Warsidi, Ed.; Cetakan I). Bandung: ITB Press.
- Dewi, N. N. A. T., & Sumadi, N. Komang. (2021). Pengaruh Kesesuaian Tugas, Insentif, Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Pada Lpd Di Kecamatan Mengwi. *Ejournal.Unhi.Ac.Id*.
- Diah Nurdiana. (2020). Pengaruh Profitabilitas Dan Kebijakan Dividen Terhadap Return Saham. *Jurnal Rekaman*, [Http://Ojs.Jurnalrekaman.Com/Index.Php/Rekaman/Article/View/39/39](http://Ojs.Jurnalrekaman.Com/Index.Php/Rekaman/Article/View/39/39)
- Fauzi, A., & Nugroho A, R. H. (2020). Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Irwan, Idris, M., & Djalante, A. (2021). Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 3 Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar. [Https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/JMMNI/Index720](https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/JMMNI/Index720)
- Israyati, Z. (2019). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif (Pertama). Yogyakarta: Deepublish.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2. [Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667](https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667)
- Pianda, D. (2018). Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sukabumi: CV Jejak .
- Prasetio, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (Pertama). Bandung: Tel-U Press.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Cetakan Pertama). LPPM Universitas KH.A. Wahab Hasbullah.

- Rasul, A., Subhanudin, & Sonda, R. (2022). *Statistika Pendidikan Matematika*. Kediri: CV Kreator Cerdas Indonesia.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Setya Rahayu, F. (2020). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. 2020(1), 654–662.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam Publishing Institution. In *Motivasi Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Vol. 5)*. [Http://Jurnal.Um-Palembang.Ac.Id/Motivasi](http://Jurnal.Um-Palembang.Ac.Id/Motivasi)
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Pertama)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dewi, Ed.; Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., Damianus, O. :, Wewengkang, A. Y., & Kojo, C. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.