

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor

Calvin Dwi Pratama¹, Desy Suryani²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Email : thereal.kelvinpratama@gmail.com¹, dessy.dsn@bsi.ac.id²

Submit: 15-02-2025	Revisi: 17-02-2025	Terima 17-02-2025	Terbit Online: 06-06-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT Digital Sumber Sejahtera Motor. Lingkungan kerja yang baik dan sistem insentif yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan kuesioner yang melibatkan sampel 35 responden yang merupakan karyawan di PT Digital Sumber Sejahtera Motor. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan insentif, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah (1) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji T karena nilai Sig $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,656 > t$ tabel $2,036$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima (2) Pemberian Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji T karena nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,773 > 2,036$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, (3) lingkungan kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keyword: lingkungan kerja, insentif, kinerja karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This research aims to analyze the influence of the work environment and provide incentives on employee performance at PT Digital Sumber Sejahtera Motor. A good work environment and an effective incentive system are expected to improve employee performance. The method used in this research is a survey with a questionnaire involving a sample of 35 respondents who are employees at PT Digital Sumber Sejahtera Motor. The independent variables in this research are the work environment and incentives, while the dependent variable is employee performance. The results of the analysis show that the work environment and providing incentives have a positive and significant influence on employee performance. The results of this research are (1) The work environment has a positive and significant influence on employee performance based on the results of the T test because the Sig value is $0.012 < 0.05$ and the calculated t value is $2.656 > t$ table 2.036 , so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted (2) Providing incentives has a positive and significant influence on employee performance based on the results of the T test because the Sig value is $0.000 < 0.05$ and the calculated t value is $4.773 > 2.036$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, (3) the work environment and the provision of incentives together have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: work environment, incentives, employee performance

1. PENDAHULUAN

Aset utama yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah Sumber Daya Manusia. Pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara efektif jika sumber daya manusia dikelola dengan manajemen yang tepat, karena manusia bersifat dinamis, memiliki akal,

hati nurani, keinginan, dan kepribadian yang beragam (Junaidi, 2021). Menurut Isyandi "Lingkungan kerja merupakan bagian dari perusahaan yang mampu memberikan pengaruh terhadap karyawan pada saat melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya seperti, ventilasi, pencahayaan, temperatur,

kelembapan, kebersihan, kegaduhan, serta alat pendukung pekerjaan” (Simbolon, 2021).

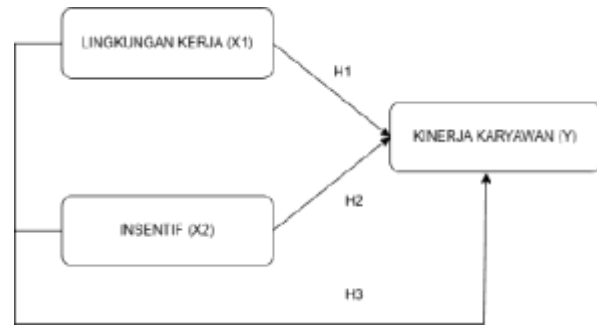
Insentif adalah penghargaan finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi atas kinerja kerja yang luar biasa dikenal sebagai insentif. Tujuannya untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan meningkatkan hasil kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Di era digitalisasi, perusahaan dituntut memiliki karyawan yang tidak hanya bekerja dengan efisien, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi. PT Digital Sumber Sejahtera Motor, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang otomotif digital, juga menghadapi tantangan ini. Namun, untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja dan pemberian insentif.

PT Digital Sumber Sejahtera Motor merupakan perusahaan yang beroperasi di industri otomotif digital, yang fokus pada efisiensi dan produktivitas karyawan untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Dalam menjalankan operasinya, perusahaan ini menerapkan kebijakan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak tercapai dalam jam kerja normal. Namun, terdapat permasalahan terkait kompensasi lembur. Karyawan merasa bahwa lembur mereka tidak dibayar sesuai dengan jumlah waktu tambahan yang mereka habiskan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja terhadap perusahaan. Selain itu, permasalahan disiplin waktu kerja juga menjadi isu yang signifikan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja tepat waktu, yang berdampak pada ketidakmampuan mereka untuk memenuhi target perusahaan. Ketidaksiplinan ini menciptakan ketidakstabilan dalam proses kerja tim, menurunkan efisiensi, dan pada akhirnya berakibat pada target perusahaan yang tidak tercapai. Hal ini juga berdampak negatif pada hubungan antar karyawan yang bergantung pada kerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan observasi yang di lakukan peneliti berbagai permasalahan yang terjadi di PT Digital Sumber Sejahtera Motor berkaitan dengan insentif, beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka tidak mendapatkan upah lembur ketika melakukan pekerjaan tambahan, beberapa lainnya mengatakan bahwa adanya penurunan bonus dari perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya pemberian kompensasi yang sesuai, jika seperti ini maka dapat menurunkan kinerja pada setiap karyawan. Sehingga bermunculan sejumlah persoalan di PT Digital Sumber terkait penurunan kinerja karyawan lantaran ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan sistem insentif yang diterapkan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap

kinerja karyawan di PT Digital Sumber Sejahtera Motor.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: (Penulis, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

$H_{0.1}$: Diduga Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor

$H_{a.1}$: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor

$H_{0.2}$: Diduga Pemberian Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor

$H_{a.2}$: Diduga Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor

$H_{0.3}$: Diduga Lingkungan kerja dan Pemberian Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor

$H_{a.3}$: Diduga Lingkungan kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dianggap sebagai pendekatan paling valid dan relevan dalam desain riset kuantitatif. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa penelitian yang baik harus dilakukan secara sistematis sambil tetap menjaga esensi dan substansi kajian. Menurut Nazir, populasi ialah sebuah himpunan individu-individu yang dipilih dengan cermat yang terdiri dari karakteristik yang ditetapkan” tercantum dalam jurnal (Amin et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT. Digital Sumber Sejahtera Motor. Dalam studi kuantitatif, ukuran sampel memainkan peran penting, sering kali menjadi elemen penentu dalam validitas serta reliabilitas temuan. Tujuannya untuk

mencapai generalisasi yang kuat serta membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi yang lebih luas. (Asrulla et al., 2023).

Menurut (Sugiyono, 2019) Pengambilan sampel acak dari suatu populasi tanpa memperhitungkan stratifikasi populasi dikenal sebagai Simple random sampling. Metode pengambilan sampel yang dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel. Metode ini sering digunakan dalam penelitian yang berupaya menghasilkan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah atau ketika populasinya kecil (Khaeruman et al., 2021). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling termasuk kedalam sampling jenuh. Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini dikenal sebagai Sampling Jenuh. Sampel penelitian terdiri dari 35 Karyawan dari PT Digital Sumber Sejahtera Motor.

Guna mengunmpulkan data, penelitian ini menjalankan aktivtias observasi dan kuisioner atau angket. Menurut Sugiyono dalam (Suryani et al., 2020) ialah sebuah proses pengamatan yang kompleks serta multidimensi. Proses ini melibatkan interaksi yang rumit antara berbagai proses biologis serta psikologis dalam diri pengamat. Sementara kuisioner menurut Sugiyono ialah sebuah instrumen studi yang terstruktur serta sistematis, dirancang untuk mengumpulkan data dari sekelompok responden dengan menggunakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Kuisioner umumnya diukur menggunakan Skala Likert, yang memungkinkan responden untuk memberikan tingkat kesepakatan atau ketidaksetujuan pada setiap pernyataan (Aulliya, 2022). Menurut (Candra Susanto et al., 2024) Tujuan menganalisis data penelitian adalah untuk menemukan tren, hubungan, atau pola yang dapat diterapkan untuk menguji hipotesis atau memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dijalankan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji T, serta uji F.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

3.1. Hasil

1. Uji Validitas

Menurut (Utami et al., 2023) uji validitas digunakan untuk meneliti serta untuk menilai kejelasan kerangka dalam suatu penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkun gan Kerja X1	1	0,790	0,3338	Valid
	2	0,822	0,3338	Valid
	3	0,802	0,3338	Valid
	4	0,790	0,3338	Valid

	5	0,842	0,3338	Valid
	6	0,688	0,3338	Valid
	7	0,799	0,3338	Valid
	8	0,806	0,3338	Valid
Insentif X2	1	0,758	0,3338	Valid
	2	0,823	0,3338	Valid
	3	0,878	0,3338	Valid
	4	0,887	0,3338	Valid
	5	0,902	0,3338	Valid
	6	0,893	0,3338	Valid
	7	0,743	0,3338	Valid
	8	0,747	0,3338	Valid
Kinerja Karyawan Y	1	0,920	0,3338	Valid
	2	0,860	0,3338	Valid
	3	0,841	0,3338	Valid
	4	0,846	0,3338	Valid
	5	0,897	0,3338	Valid
	6	0,868	0,3338	Valid
	7	0,756	0,3338	Valid
	8	0,907	0,3338	Valid
	9	0,801	0,3338	Valid
	10	0,887	0,3338	Valid

Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Berdasarkan hasil tabel uji validitas, dapat disimpulkan bahwa korelasi untuk variabel Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif, dan Kinerja Karyawan secara signifikan melebihi nilai r tabel yang telah ditentukan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa indikator atau pertanyaan yang digunakan untuk setiap variabel adalah valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas, sebuah landasan dalam penyelidikan ilmiah, ialah ciri khas dari pengukuran yang konsisten serta bisa direproduksi, seperti yang dijelaskan oleh Nurusalam dalam (Slamet & Wahyuningsih, 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

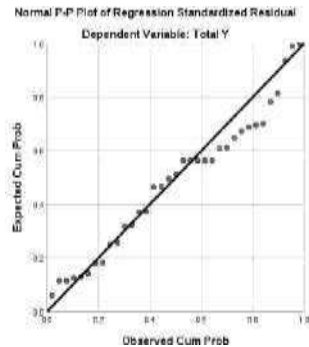
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,910	Reliabel
Insentif (X2)	0,934	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,960	Reliabel

Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Bisa dilihat pada tabel 2., terlihat bahwa semua variabel yang diuji Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam studi ini dianggap reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas terutama digunakan untuk mengonfirmasi bahwa data berasal dari populasi yang terdistribusi normal dan untuk mengonfirmasi bahwa residual, atau error term, dalam model regresi adalah normal. Validitas penggunaan uji-t dan uji-F, dua metode statistik inferensial dasar, didasarkan pada Asumsi Normalitas. (Warongan et al., 2022)



Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Probability Plots

Berdasarkan gambar 2 yang menunjukkan grafik P-plot, terlihat bahwa titik-titik data tersebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti pola yang ada. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah dengan uji normalitas, dan model regresi yang diuji layak karena memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa data dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Data dianggap normal jika nilai Sig lebih dari 0,05, sedangkan jika nilainya kurang dari 0,05, data dianggap tidak normal. Dalam penelitian ini, peneliti menguji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil di bawah:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10104736
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.080
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Gambar 3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang ditampilkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa distribusi nilai residual adalah normal, dengan nilai Sig. uji normalitas sebesar

0,117. Hal ini menunjukkan bahwa nilai normalitas lebih besar dari 0,05.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas muncul ketika dua atau lebih variabel independen berkorelasi tinggi, sehingga menimbulkan kesulitan dalam menguraikan pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen yaitu nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 0,10 dijelaskan dalam (Aulliya, 2022).

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.522	4.998		.905	.372		
	Total X1	.450	.169	.327	2.656	.012	.684	1.461
	Total X2	.670	.140	.588	4.773	.000	.684	1.461

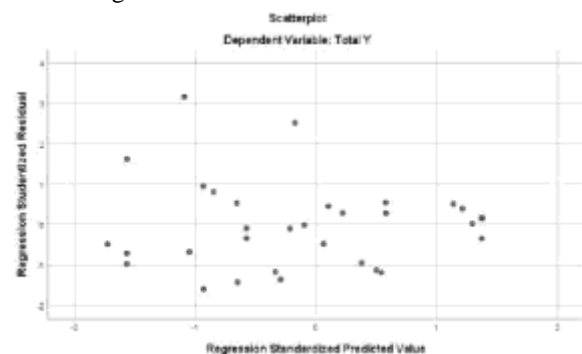
a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Berdasarkan tabel 3 yang disajikan, semua variabel independen menunjukkan nilai tolerance yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10,00. Secara spesifik, variabel Lingkungan Kerja dan Insentif memiliki nilai tolerance sebesar 0,684 dan nilai VIF sebesar 1,461. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, model persamaan regresi dapat dianggap tidak memiliki masalah dan dapat digunakan dalam konteks penelitian ini.

5. Uji Heteroskedastisitas

Dalam hal uji heteroskedastisitas, uji glesjer berfungsi sebagai alat yang berharga untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Selain itu, ada juga Grafik Plot (Scatterplot). Ghazali, seperti yang dikutip dalam (Afif, 2019) menjelaskan metode Scatterplot sebagai alat diagnostik untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam analisis regresi.



Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

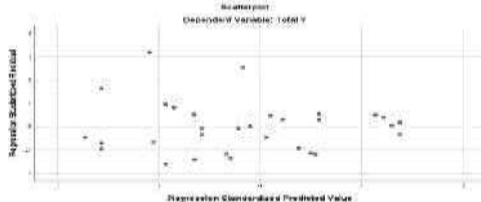
Berdasarkan gambar 4, grafik *scatterplot* menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, dengan

titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam studi ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wisudaningsi et al., 2019) Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen dan independent.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Berdasarkan tabel 4, hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,450 dan untuk variabel Pemberian Insentif adalah 0,670, dengan konstanta sebesar 4,522. Oleh karena itu, model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,522 + 0,450X1 + 0,670X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,522 hal tersebut bisa dijelaskan bahwa jika Variabel Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif di anggap konstan maka Y Kinerja Karyawan bernilai 4,522
2. Koefisien regresi X1 bernilai positif sebesar 0,450. Jika X1 meningkat sebesar 1 satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,450. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara X1 terhadap Y.
3. Koefisien regresi X2 bernilai positif sebesar 0,670. Jika X2 meningkat sebesar 1 satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,670. Koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan positif antara X2 terhadap Y.

7. Uji T

Uji T ialah sebuah alat statistik yang dipakai dalam analisis data, khususnya dalam konteks model regresi. Tujuan utama dari Uji T dalam regresi ialah untuk memvalidasi serta mengukur tingkat pengaruh yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel 5. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.522	4.998			.37
	450	169	.327	.905	2

Total	670	140	588	2.65	.01
X2				6	2
Total				4.77	.00
X2				3	0

Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,012 < 0,05$. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,656 lebih besar dari t-tabel 2,036. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Digital Sumber Sejahtera Motor.

Nilai signifikansi untuk Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 4,773 lebih besar dari t-tabel 2,036. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT Digital Sumber Sejahtera Motor.

8. Uji F

Uji F merupakan metode evaluasi kelayakan model statistik, khususnya dalam analisis regresi, yang dijelaskan dalam studi (Adnyana, 2020).

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1082.561	2	541.280	32.205	.000 ^b
	Residual	537.839	32	16.807		
	Total	1620.400	34			

a. Dependent Variable: Total Y
b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Berdasarkan tabel 6, hasil uji statistik menunjukkan jika nilai F-hitung sebesar 32,205 dengan signifikan 0,000 kurang dari 0,005. Nilai F-hitung sebesar 32,205 lebih besar daripada F-tabel yang tercatat sebesar 3,28, dengan tingkat signifikan 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor.

9. Uji Koefien Determinasi Parsial

Menurut Andi Supangat dalam jurnal (Lutfi & Sunardi, 2019) Persentase yang menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih disebut koefisien determinasi.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.415	5.282
a. Predictors: (Constant), Total X1				

Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel Lingkungan Kerja (X1) memberikan pengaruh sebesar 0,432 atau 43,2% terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Sisanya dipengaruhi Variabel lain sebesar 56,8%.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi pada Pengaruh Pemberian Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.583	4.460
a. Predictors: (Constant), Total X2				

Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel Pemberian Insentif (X2) memberikan pengaruh sebesar 0,595 atau 59,5% terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Sisanya dipengaruhi Variabel lain sebesar 40,5%.

10. Uji Koefien Determinasi Simultan

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.647	4.100
a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1				

Sumber: (Hasil analisis menggunakan SPSS Versi 26.0, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai 0,668. Ini berarti bahwa variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 66,8%, sementara sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen yang diteliti.

3.2. PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan pada karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor, dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,656 lebih besar dari t-tabel 2,036, serta nilai signifikan untuk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,012 < 0,05$. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Digital Sumber Sejahtera Motor. Dan ditemukan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 43,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana sejalan dengan penelitian yang dijalankan Akmal Al Kafi, Aden Prawiro (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwasanya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 46,3% di CV Elok Peraga Tangerang Selatan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan pada karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor, dapat diketahui bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,773 lebih besar dari t-tabel 2,036, serta nilai signifikan untuk pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian Insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Digital Sumber Sejahtera Motor. Dan ditemukan bahwa Pemberian Insentif (X2) memiliki pengaruh sebesar 59,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memainkan peran yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagaimana sejalan dengan penelitian yang dijalankan Evi Mufrihah Zain, et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwasanya Insentif memberikan kontribusi positif sebesar 36,6% terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Sorong. Akan tetapi, penelitian yang dijalankan Resiana Dwiputri Rumondor (2021) dengan judul “Pengaruh Kenaikan Upah dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwasanya Peningkatan upah berpengaruh positif signifikan, sementara insentif tidak signifikan dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Manado.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan pada karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor, dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 32,205 > F-tabel 3,28, serta nilai signifikan signifikan $0,000 < 0,005$.

Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor. Dan diperoleh juga nilai 0,668. Ini berarti bahwa variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 66,8%, sementara sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pemberian insentif memainkan peran yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagaimana sejalan dengan penelitian yang dijalankan Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitri (2019) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kary Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian itu menunjukkan bahwasanya Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh simultan sebesar 47,7% terhadap kinerja karyawan di PT Modernland Realty. Selain itu Agustinus I Gede Muliarsa, et al. (2021) juga menjalankan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Ashitaba Artshop Bali.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor, dapat diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan ditemukan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh sebesar 43,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari data, nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,012 < 0,05$. Selain itu, nilai t -hitung sebesar $2,656 > t$ -tabel 2,036. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Digital Sumber Sejahtera Motor.
2. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian insentif kerja terhadap kinerja karyawan. Dan ditemukan bahwa Pemberian Insentif (X_2) memiliki pengaruh sebesar 59,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memainkan peran yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari

data, nilai signifikansi untuk Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai t -hitung sebesar $4,773 > t$ -tabel 2,036. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Digital Sumber Sejahtera Motor

3. Hasil pengujian statistik diatas menunjukkan jika nilai nilai F -hitung sebesar $32,205 > F$ -tabel 3,28. dengan signifikan $0,000 < 0,005$. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif secara simultan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor.
4. Diperoleh juga nilai 0,668. Ini berarti bahwa variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 66,8%, sementara sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pemberian insentif memainkan peran yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan

4.2. SARAN

Berdasarkan hasil analisis serta kesimpulan yang telah ditulis, adapun saran yang akan penulis sampaikan yaitu:

1. Bagi Perusahaan, dengan adanya hasil studi ini diharapkan PT Digital Sumber Sejahtera Motor dapat memanfaatkan hasil studi ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta kebijakan terkait Kinerja Karyawan. PT Digital Sumber Sejahtera Motor untuk terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan merancang program insentif yang menarik dan adil. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
2. Diharapkan penelitian ini bisa dipergunakan sebagai bahan referensi yang akan digunakan pada peneliti selanjutnya dan dapat memberikan informasi yang terjadi di dalam permasalahan pada penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar hasil penelitian lebih baik dan lebih lengkap, disarankan untuk mengeksplorasi lebih banyak literatur dan referensi yang terkait dengan lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan

REFERENSI

- Adnyana, I. M. (2020). *STUDI KELAYAKAN BISNIS* (Melati, Ed.). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS).
- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas

- Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1, 103–125. <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Asrulla, Risnita, Jailani Syahran, & Jeka Firdaus. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 26320–26332.
- Aulliya, P. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya)*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)*. 3. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Junaidi, J. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI*. 1(4). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Khaeruman, Marnisah, L., & Irawati, L. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Lutfi, A. M., & Sunardi, N. (2019). PENGARUH CURRENT RATIO (CR), RETURN ON EQUITY (ROE), DAN SALES GROWTH TERHADAP HARGA SAHAM YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman Yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Sekuritas*, 2(3), 83–100.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). VALIDITAS DAN RELIABILITAS TERHADAP INSTRUMEN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 51–58.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta (Issue January).
- Suryani, I., Bakiyah, H., & Isnaeni, M. (2020). Strategi Public Relations PT Honda Megatama Kapuk Dalam Customer Relations. *Journal Komunikasi*, 11(2). <https://doi.org/10.31294/jkom>
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Warongan, B. U. , C., Dotulong, L. O. , H., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JORDAN BAKERY TOMOHON. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA. *Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–117.