
Incentives, Work Environment And Leadership Style In Performance Improvement

Insentif, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja

Endang Brotojoyo¹, V. Titi Purwantini²

E-mail : brotojoyo.endang@stie-aub.ac.id, vpurwantini2019@gmail.com

Abstract

This research is to analyze whether incentives, work environment and leadership style play a role in improving performance. The sample in this study amounted to 70 respondents with the census method sampling technique. Types and sources of data obtained from primary data sources. Data was collected by making questionnaires regarding incentives, work environment, leadership style and employee performance. Methods of data analysis used with multiple linear regression and t test

The results of multiple linear regression and t test, namely incentives, work environment and leadership style have a positive and significant influence so as to improve performance. Performance improvement can occur through incentives by increasing promotions regarding career paths in accordance with experience. improve promotion procedures by taking into account the level of education and increase the initiative and creativity of employees to get priority in carrying out promotions. Improving performance through the physical work environment can be done by increasing the quality of security and protection in carrying out work, increasing tidiness before carrying out work and after carrying out work. improve room settings that provide comfort in carrying out work while from the leadership style variable that can be done, namely the leadership pays more attention to employees by treating employees equally or not comparing between employees. Leaders provide more assistance to their employees even if it's a problem outside of work. and leaders can be more adaptable to all employees in order to create a road quality of communication.

Keywords: Incentives, Work Environment and Leadership Style

ABSTRAKSI

Penelitian ini untuk menganalisis apakah insentif, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berperan dalam peningkatan kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden dengan teknik pengambilan sampel metode sensus. Jenis dan sumber data yang diperoleh dari sumber data primer. Data dikumpulkan dengan cara membuat kuesioner mengenai insentif, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Metode Analisa data yang digunakan dengan regresi linier berganda dan t test

Hasil dari regresi linier berganda, dan t test, yaitu insentif , lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja dapat terjadi melalui insentif dengan meningkatkan promosi mengenai jenjang karier sesuai dengan pengalaman. meningkatkan prosedur promosi dalam memperhatikan tingkat pendidikan dan meningkatkan inisiatif dan kreativitas karyawan untuk mendapatkan prioritas dalam menjalankan promosi. Peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja fisik dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas keamanan dan perlindungan dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan kerapian di saat sebelum melaksanakan pekerjaan dan sesudah melaksanakan pekerjaan. meningkatkan pengaturan ruangan yang memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan dari variable gaya kepemimpinan yang dapat dilakukan yaitu pimpinan lebih memperhatikan karyawan dengan memperlakukan karyawan dengan sama rata atau tidak membandingkan diantara pegawai. Pimpinan lebih memberikan bantuan terhadap karyawannya sekalipun itu permasalahan di luar pekerjaan. dan pimpinan bisa lebih beradaptasi ke semua karyawan agar menciptakan kualitas komunikasi yang luas.

Kata Kunci : Insentif, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Pengelolaan terhadap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang memadai baik dari kompetensinya maupun ketrampilannya, dan ukuran dari tingkat kualifikasi sumber daya manusia ditunjukkan oleh kinerja yang dihasilkan. Kinerja merupakan capaian karyawan melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sihaloho, 2019) Karyawan dalam melakukan tugasnya membutuhkan pengembangan diri, penguasaan tugas dan detail program perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja (Karyono, 2019).

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah insentif. Insentif merupakan suatu pemberian reward, bonus dan promosi yang diberikan kepada karyawan agar membangkitkan semangat dalam bekerja dengan pemberian penghargaan tinggi dapat menciptakan karyawan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang penting karena adanya insentif dapat menambah daya bekerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal. (Sitti Marhumi, 2018 : 186). Pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan segala sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhan sumber daya manusianya. Salah satu upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan insentif. Pemberian insentif karyawan akan bekerja lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan memberikan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Pemberian reward bisa berupa promosi, penghargaan, bonus, dan insentif (Pratama, 2021) Insentif diberikan kepada karyawan agar timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja.

Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peran penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi instansi, dengan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggungjawab terhadap jabatan. Bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan. Pemberian insentif yang berimbas pada peningkatan kinerja karyawan pada akhirnya akan juga memberikan keuntungan bagi perusahaan, dengan meningkatnya jumlah omset, serta bertambahnya konsumen. Hasil penelitian menurut Dahlan, Andi Jam'an dan Agussalim (Dahlan, 2020) tentang insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Baruga Asrinusa Development. Selain insentif, lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat mendorong timbulnya rasa puas dalam diri pekerja sehingga kinerjanya semakin optimal. Demikian pula sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka mendorong pekerja untuk tidak merasakan adanya kepuasan kerja dan kenyamanan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik apabila pekerja dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. (Wulan, 2019) Factor lingkungan hidup sangat mempengaruhi peningkatan kinerja Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan segala sesuatu dan berkatifitas untuk melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan (Sihaloho, 2019). Demikian pula dengan gaya kepemimpinan, berperan dalam menentukan keikutsertaan karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau sistem untuk mempengaruhi para pengikutnya agar dapat melakukan atau bertindak dengan satu arahan dan perintah dari pimpinan tanpa merasa dirinya mengalami tekanan, gaya pemimpin dapat dilihat dari bagaimana sikap pemimpin mengarahkan bawahnya dan ikut terhadap

perintahnya (Hanafi, 2019 : 53) Perumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Apakah Incentif, Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap permasalahan yang ada dalam organisasi, melakukan analisa permasalahan, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset penting yang harus diperhatikan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari karyawan untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi (Hanafi, 2019 : 53)). Kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. (Siagian, 2014 : 360). Kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 11-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Salah satu faktor yang mendasari tingkat kemampuan seorang karyawan adalah tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan kemungkinan besar karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi berkaitan dengan bidang yang Pengaruh Motivasi, Kepuasan. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi 3 yaitu: Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, Kejelasan dan penerimaan atau penjabaran peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. (Kamal, 2018 : 107) **Incentif** merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Sedangkan individu-individu biasanya akan terdorong untuk berperilaku sedemikian rupa yang mereka rasakan akan mengarah kepada perolehan ganjaran (Sitti Marhumi, 2018 : 186). Menurut Mangkunegara Incentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang diberikan oleh manajemen sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan dengan organisasi. insentif ialah motivasi yang berwujud uang dan pemberiannya dilakukan pimpinan pada karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Dahlan, 2020).

Menurut Handoko insentif adalah Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Kusuma, 2016 : 4). **Lingkungan Kerja**, Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. (Sihaloho, 2019). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. (Brenda, 2022 : 965) . Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. (Dahlan, 2020) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi karyawannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. (Kamal, 2018 : 107) . Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro, 2018:229), sebagai berikut : Tipe Otokratik : Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

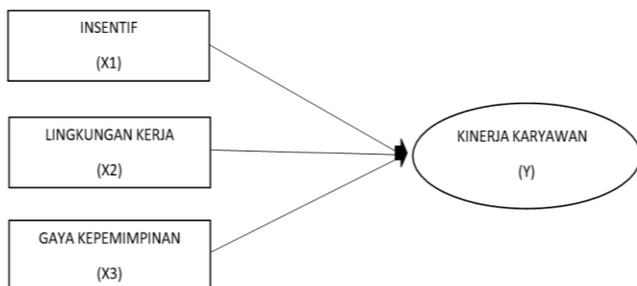
Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire) “ Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil. Tipe Paternalistik : Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi. Tipe Kharismatik :Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar. Tipe Militeristik : Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

Tipe Pseudo- Demokratik : Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran- sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar. Tipe Demokratik “ Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. (Mattayang, 2019)

Hipotesa

H1: Insentif meningkatkan Kinerja H2 : Lingkungan Kerja meningkatkan Kinerja H3 : Gaya Kepemimpinanb meningkatkan Kinerja

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

Sitti (2018), Kamal (2018), , Sihaloho (2019), Dahlan (2020), Pratama (2021), Brenda (2022)

METODE

Populasi.yang berjumlah 70 orang, yang seluruhnya kemudian dijadikan sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri atas : Insentif , Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan/ Uji hipotesis, yang terdiri dari Analisis Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), r_{tabel} dari penelitian ini adalah 0,2319. Hal ini berarti masing-masing item pertanyaan dari variabel Insentif, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terbukti valid. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel Insentif memiliki nilai *alpha cronbach* 0,885 lebih besar dari 0,60, Lingkungan Kerja, memiliki nilai *alpha cronbach* 0,921 lebih besar dari 0,60, Gaya kepemimpinan memiliki nilai *alpha cronbach* 0,846 lebih besar dari 0,60, dan Kinerja memiliki nilai *alpha cronbach* 0,922 lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas. Hasil uji asumsi Klasik pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 1
 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,04655372
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,052
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,676
Asymp. Sig. (2-tailed)		,751

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Dapat diketahui nilai signifikansi $0,751 > 0,05$. Maka nilai terdistribusi normal

Tabel 2
 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,430	3,395		2,188	,032		
	Insentif	,410	,184	,289	2,226	,029	,394	2,537
	Lingkungan Kerja	,301	,104	,355	2,890	,005	,439	2,278
	Gaya Kepemimpinan	,363	,175	,214	2,079	,042	,627	1,595

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3
 Uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Insentif	0,670	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,481	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Gaya kepemimpinan	0,459	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Hasil Menunjukkan ketiga variabel > 0,05. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750 ^a	,562	,542	3,115	1,928

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diatas, memperlihatkan bahwa tidak terjadi adanya autokorelasi, sebab nilai DW sebesar 1,928.

Tabel 5
 Analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,430	3,395		2,188	,032		
	Insentif	,410	,184	,289	2,226	,029	,394	2,537
	Lingkungan Kerja	,301	,104	,355	2,890	,005	,439	2,278
	Gaya Kepemimpinan	,363	,175	,214	2,079	,042	,627	1,595

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tebal diatas, persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 7,430 + 0,410 + 0,301 + 0,363$

Tabel 6
 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,430	3,395		2,188	,032		
	Insentif	,410	,184	,289	2,226	,029	,394	2,537
	Lingkungan Kerja	,301	,104	,355	2,890	,005	,439	2,278
	Gaya Kepemimpinan	,363	,175	,214	2,079	,042	,627	1,595

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa semua nilai variabel signifikan, karena nilai < 0,05.

Tabel 7
 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	821,349	3	273,783	28,215	,000 ^a
	Residual	640,423	66	9,703		
	Total	1461,771	69			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diatas memperlihatkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 8
 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750 ^a	,562	,542	3,115	1,928

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel yang diambil dalam penelitian ini berkontribusi sebesar 54,2%

PEMBAHASAN

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat di tarik interpretasi sebagai berikut : Nilai konstanta (α) sebesar 7,430 artinya, apabila Insentif, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan konstan, maka Kinerja adalah positif. Koefisien regresi (β_1) Insentif sebesar 0,410 artinya Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja. Apabila Insentif ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan konstan. Koefisien regresi (β_2) Lingkungan Kerja sebesar 0,301 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Prgawai akan meningkat, dengan asumsi variabel Insentif dan Gaya Kepemimpinan konstan. Koefisien regresi (β_3) Gaya Kepemimpinan sebesar 0,363 artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat, dengan asumsi variabel Insentif dan Lingkungan Kerja tetap, Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai Insentif t_{hitung} sebesar 2,226 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,029. Artinya bahwa nilai signifikansi variabel Insentif $< 0,05$, Jadi, Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (hipotesis 1 terbukti). Nilai Lingkungan Kerja t_{hitung} sebesar 2,890 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,005. Artinya bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja $< 0,05$, Jadi, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (hipotesis 2 terbukti). Nilai Gaya Kepemimpinan t_{hitung} sebesar 2,079 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,042. Artinya bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan $< 0,05$, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (hipotesis 3 terbukti). Berdasarkan tabel hasil uji F didapatkan nilai F sebesar 28,215 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Insentif, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat dijelaskan bahwa koefisien uji *adjusted R² Square* sebesar 0,542. Artinya, bahwa Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Insentif, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebesar 54,2%.. Variabel Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Artinya apabila Insentif ditingkatkan maka semakin tinggi Kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa Insentif masih rendah sehingga jika ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruga Asrinusa Development (Dahlan, 2020) beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja. Peningkatan Kinerja melalui insentif dapat dilakukan dengan cara : meningkatkan promosi mengenai jenjang karier sesuai dengan pengalaman, meningkatkan prosedur promosi dengan memperhatikan tingkat pendidikan.. membantu meningkatkan inisiatif dan kreativitas karyawan untuk mendapatkan prioritas dalam menjalankan promosi. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja masih rendah sehingga jika ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan (Sihaloho, 2019). Peningkatan kinerja dilakukan dengan cara : meningkatkan kualitas keamanan dan perlindungan agar karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan kerapian di saat sebelum melaksanakan pekerjaan dan sesudah melaksanakan pekerjaan. peningkatan pengaturan ruangan agar dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan saat melaksanakan pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka semakin tinggi Kinerja.. Kondisi ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan masih rendah sehingga jika ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Baruga Asrinusa Development (Dahlan, 2020) Peningkatan Gaya Kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara : Pemimpin selalu melakukan peningkatan dalam memperlakukan karyawan samarata atau tidak membandingkan. Pemimpin memberikan bantuan terhadap karyawannya sekalipun itu permasalahan di luar pekerjaan. Pemimpin meningkatkan tahap beradaptasi ke semua karyawan agar menciptakan kualitas komunikasi yang luas.

PENUTUP

Simpulan

1. Peningkatan Kinerja melalui insentif dapat dilakukan dengan cara : meningkatkan promosi mengenai jenjang karier sesuai dengan pengalaman, meningkatkan prosedur promosi dengan memperhatikan tingkat pendidikan.. membantu meningkatkan inisiatif dan kreativitas karyawan untuk mendapatkan prioritas dalam menjalankan promosi.
2. Peningkatan Kinerja melalui Lingkungan Hidup dengan cara: meningkatkan kualitas keamanan dan perlindungan agar karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan kerapian di saat sebelum melaksanakan pekerjaan dan sesudah melaksanakan pekerjaan. peningkatan pengaturan ruangan agar dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan saat melaksanakan pekerjaan.
3. Peningkatn Kinerja melalui Gaya Kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara : Peningkatan Gaya Kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara : Pemimpin selalu melakukan peningkatan dalam memperlakukan karyawan samarata atau tidak membandingkan. Pemimpin memberikan bantuan terhadap karyawannya sekalipun itu permasalahan di luar pekerjaan. Pemimpin meningkatkan tahap beradaptasi ke semua karyawan agar menciptakan kualitas komunikasi yang luas.

Saran

1. Diharapkan selalu meningkatkan promosi mengenai jenjang karier sesuai dengan pengalaman.
2. Diharapkan selalu meningkatkan prosedur promosi dalam memperhatikan tingkat pendidikan.
3. Diharapkan selalu meningkatkan inisiatif dan kreativitas karyawan untuk mendapatkan prioritas dalam menjalankan promosi.
4. Diharapkan selalu meningkatkan kualitas keamanan dan perlindungan agar karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Diharapkan selalu meningkatkan kerapian di saat sebelum melaksanakan pekerjaan dan sesudah melaksanakan pekerjaan.
6. Diharapkan selalu melakukan peningkatan pengaturan ruangan agar dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan saat melaksanakan pekerjaan.
7. Diharapkan selalu melakukan peningkatan dalam memperlakukan karyawan dengan sama rata atau tidak membandingkan.

8. Diharapkan selalu memberikan bantuan terhadap karyawannya sekalipun itu permasalahan di luar pekerjaan.
9. Diharapkan dapat beradaptasi ke semua karyawan agar menciptakan kualitas komunikasi yang luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Brenda, W. (2022 : 965). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON. *Jurnal EMBA*, 963-972.
- Dahlan, A. J. (2020 : 166). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARUGA ASRINUSA DEVELOPMENT. *Competitiveness*, 164-173.
- Hanafi, A. S. (2019 : 53). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 52-61.
- Kamal, F. (2018 : 107). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT PANDU SIWI SENTOSA JAKARTA). *OPTIMAL*, 103-122.
- Karyono. (2019). GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN WELDING PT PARAMOUNT BED INDONESIA. *Manajemen dan Akuntansi*, 64-75.
- Kusuma, Y. W. (2016 : 4). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. F.A MANAGEMENT. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-15.
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JURNAL OF ECONOMIC*, , 45 -52.
- Pratama, I. W. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *JEMI*, 20-32.
- Siagian, S. P. (2014 : 360). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D. (2019 : 276). PPENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *SOCIO SECRETUM*, 273-281.
- Sitti Marhumi, H. S. (2018 : 186). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T. MEDIA FAJAR KORAN. *Economix*, 183-194.
- Wulan, C. W. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 442-500.