

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. CHAROEN POKPHAND JAYA FARM 7 DESA
SAMPE CITA KECAMATAN KUTALIMBARU**

Winshi Agatha Barus
winshiagata@gmail.com
Universitas Negeri Medan

Edison Sagala
sagalaedison61@gmail.com
Universitas Negeri Medan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and incentives on employee performance at PT Charoen Pokphand Jaya Farm 7, located in Sampe Cita Village, Kutalimbaru District. This study uses a quantitative method with a total sampling approach, where the entire population of 85 employees is used as respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS 25 software. The results of the study indicate that the work environment and incentives have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Incentives, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Zillah et al. (2022) menyatakan bahwa seiring dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, berbagai permasalahan sering muncul, salah satunya adalah perlunya perubahan berkelanjutan, terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Perubahan ini tidak terlepas dari peran SDM, khususnya di perusahaan yang bergerak di bidang peternakan, yang harus terus beradaptasi dengan perkembangan tersebut. Dalam konteks ini, tenaga kerja atau SDM menjadi faktor penting yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan karena mereka adalah perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan adalah elemen penting yang harus dijaga untuk

mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar peluang keberhasilan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan standar yang telah ditentukan (Sinambela, 2021).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Manager PT. Charoen Pokphand Jaya Farm, ditemukan permasalahan terkait kinerja karyawan. Beban kerja yang berat, terutama saat menangani anak ayam, mengharuskan karyawan tetap berada di kandang selama 24 jam tanpa istirahat yang memadai. Jam kerja yang panjang ini menyebabkan kejenuhan, sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Triwulan (2023) menegaskan bahwa peningkatan kinerja SDM sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan malas, cepat lelah, dan menurunkan kinerja.

Menurut Yanti (2021), lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Nitisemito (dalam Pardamean, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka, baik secara positif maupun negatif. Berdasarkan observasi di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm, ditemukan masalah lingkungan kerja, seperti limbah ternak ayam yang ditumpuk di sekitar kandang sebelum diedarkan. Hal ini menyebabkan aroma tidak sedap dan banyaknya lalat di sekitar kandang, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan tidak dapat bekerja secara optimal.

Selain lingkungan kerja, insentif juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan (Hermawan, 2020). Kuyeni (2020) mendefinisikan insentif sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Insentif yang dikelola dengan baik dapat menjadi alat strategis untuk mendorong karyawan mencapai target perusahaan dan menciptakan kepuasan kerja. Namun, berdasarkan wawancara dengan Manager PT. Charoen Pokphand Jaya Farm, ditemukan permasalahan terkait insentif. Beberapa karyawan merasa adanya ketidakadilan dalam

pembagian insentif, di mana mereka yang bekerja lebih keras dengan beban lebih berat mendapatkan insentif yang lebih sedikit.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru."

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Moeheriono, 2014). Sutrisno (2015) menjelaskan bahwa "Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan."

1) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Sedermayati (dalam Budiyo & Mochklas, 2020), tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Menjadi dasar perencanaan di bidang kepegawaian, khususnya dalam penyempurnaan kondisi kerja serta peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Menjadi dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal, sehingga dapat

diarahkan pada jenjang karier, kenaikan pangkat, dan jabatan.

- d. Mendorong hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dalam bidang kepegawaian, khususnya terkait kinerja karyawan.
- f. Memberikan karyawan pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga dapat memacu perkembangan pribadi. Bagi atasan, hal ini membantu untuk lebih mengenal dan memotivasi bawahan.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat untuk penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2) Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja menurut Robbins & Coulter (2016:155) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan tugas: Seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi syarat teknis utama dalam pekerjaan, yang membedakan pekerjaan tersebut dari pekerjaan lainnya.
- b. Efektivitas biaya: Efektivitas penggunaan biaya oleh perusahaan, di mana biaya diminimumkan untuk memperoleh keuntungan

maksimal dan mengurangi kerugian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

- c. Kerjasama: Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan-rekan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil yang optimal.
- d. Komunikasi: Kemampuan karyawan dalam berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan, dengan rekan kerja dan pihak luar.
- e. Usaha: Tingkat komitmen dan ketekunan karyawan dalam mencapai hasil kerja.
- f. Kemandirian: Tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen terhadap instansi dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Khaeruman et al., 2021:18) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja: Jumlah produksi atau kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan, yang berkaitan erat dengan prestasi kerja dan pencapaian target.
- b. Kualitas kerja: Mutu yang dihasilkan, yang mencerminkan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan keterampilan dan kepuasan pribadi serta orang lain.
- c. Ketepatan waktu: Kesesuaian antara waktu yang direncanakan

dengan realisasi, yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan ketaatan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala bentuk sarana dan prasarana yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi serta mendukung karyawan dalam pekerjaannya guna meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja demi keberhasilan tujuan yang ingin dicapai. Silaen (2021) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pekerja akan menghabiskan lebih banyak waktunya dibandingkan kegiatan lain dalam hidupnya. Hampir dapat dipastikan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan kedua terpenting setelah lingkungan rumah tinggal bagi seorang pekerja."

1) Bentuk Lingkungan Kerja

Bentuk-bentuk lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bentuk, menurut Silaen (2021:200) bentuk tersebut adalah :

- a. **Lingkungan Kerja Fisik.**
Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh kepada pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sangat terkait dengan sarana dan prasarana yang dimiliki seorang pekerja dalam lingkungan kerjanya. Menurut Poerwadarminta

(2016:200) Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, alat, media, sedangkan Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, Pembangunan, proyek dan lainnya yang dapat menunjang kinerja). Sarana dan Prasarana tentu saja akan sangat berkaitan dengan peralatan dan perlengkapan kerja. Peralatan adalah suatu alat ataupun bisa berbentuk tempat yang gunanya adalah untuk mendukung berjalannya suatu pekerjaan. Perlengkapan adalah barang-barang yang dimiliki Perusahaan yang bersifat habis pakai ataupun bisa dipakai berulang ulang yang bentuknya relative kecil dan bertujuan untuk melengkapi kebutuhan bisnis Perusahaan. Dengan semakin lengkapnya fasilitas sarana prasarana, peralatan dan perlengkapan yang dimiliki seorang pekerja tentu saja akan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik seorang karyawan (Herdi, 2020).

- b. **Lingkungan Kerja Non-Fisik.**
Lingkungan kerja non-fisik adalah yang mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan (Khaeruman., dkk, 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat Aguinis (2013:87) organisasi lebih memilih

merekrut dan mempertahankan karyawan yang mampu bekerja sama dengan satu tim untuk melengkapi kinerja penugasan. Sunyoto dalam (Pangarso, A. & Ramadhayanti, 2015) mengatakan hubungan kerja non fisik adalah hubungan antar rekan kerja itu sendiri yakni hubungan antar individu yang diperoleh oleh seorang pekerja seperti atasan dan bawahan dan hubungan yang diperoleh dari hubungan kelompok dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan jenis kelamin, minat, kemampuan dan kemauan yang sama.

2) Indikator Lingkungan Kerja
Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Jerry dalam (Pardamean, 2022) yakni:

- a. Perlengkapan Kerja. Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain
- b. Pelayanan Kepada Karyawan. Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat

beribadah, sarana Kesehatan atau BPJS dan lain-lain.

- c. Kondisi Kerja. Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.
- d. Hubungan Personal. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang adad didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Insentif

Menurut Khaeruman et al. (2021), insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas prestasi yang telah dicapai. Anggriawan (2017) menyebutkan bahwa insentif adalah sarana yang dapat menumbuhkan semangat kerja yang lebih besar dari sebelumnya, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya.

1) Tujuan Insentif

Ada beberapa tujuan dari adanya pemberian insentif menurut Khaeruman (2021:112) yakni :

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda juga.
- b. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- c. Meningkatkan produktivitas.

- d. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- e. Menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- f. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam Perusahaan.

2) Jenis-Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif menurut Siagian dalam (Mujanah, 2020:63) yaitu :

- a. Upah per Keluaran (Piece work output) adalah jenis insentif yang digunakan untuk mendorong kinerja dari tenaga kerja berdasarkan hasil pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk jumlah unit hasil produksi. Jenis insentif ini sering diterapkan perusahaan untuk mendorong bagian produksi (production).
- b. Bonus Produksi (production bonus) adalah jenis insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang mampu bekerja lebih sehingga tingkat produksi yang ditargetkan dapat terlampaui dan kelebihan dari target tersebut menjadi nilai dari bonus. Jenis insentif ini sering diterapkan perusahaan untuk mendorong bagian produksi (production)

- c. Komisi (Commissions) adalah jenis insentif yang diterima karena tenaga kerja berhasil melaksanakan tugas-tugasnya dan berhasil mencapai hasil yang positif. Jenis insentif ini sering diterapkan perusahaan untuk mendorong bagian penjualan (marketing)
- d. Insentif Eksekutif (executives incentives) adalah jenis insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang khususnya menduduki jabatan manjerial sebagai manajer atau supervisor yang memiliki kedudukan sebagai kepala bagian atau unit kerja yang mengepalai suatu bidang dalam perusahaan. Insentif diberikan adalah karena berhasil memimpin bagian atau unit kerjanya dan menghasilkan kinerja yang melampaui target perusahaan serta menghasilkan keuntungan.
- e. Kurva Kematangan (Maturity curve) adalah jenis insentif yang diberikan kepada tenaga kerja karena masa bakti atau kerja dan golongan jabatan yang tidak bisa lagi mencapai tingkatan yang lebih tinggi lagi. Hal ini dapat disebabkan karena usia dari tenaga kerja yang tidak lagi muda dan mendekati masa pensiun.
- f. Rencana Insentif Kelompok adalah jenis insentif yang diberikan bukan karena keberhasilan secara individual melainkan karena keberhasilan dari kelompok kerja atau unit

kerja yang mampu menghasilkan keluaran yang melebihi target dan dapat bekerja sebagai suatu tim yang solid.

3) Indikator Insentif

Menurut Nurani (2015) indikator insentif yaitu:

- a. Insentif Material. Insentif material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Beberapa insentif material yang dapat diberikan kepada karyawan :
 - Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya ikatan pada masa yang akan datang.
 - Gaji, merupakan gaji yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.
 - Kompensasi yang ditanggihkan
 - Bantuan hari tua, merupakan dana yang diberikan saat karyawan pensiun dari Perusahaan.

- b. Insentif Non-Material. Yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Ada beberapa macam bentuk dari insentif ini yang dapat diberikan yakni ;

- Jaminan Sosial, jaminan sosial ini diberikan untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak seperti : jaminan sosial ketenagakerjaan.
- Pemberian Piagam Penghargaan, pemberian piagam penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- Pemberian Promosi, perubahan jabatan karyawan dari suatu Tingkat naik ketingkat yang lebih tinggi karena dianggap mampu dan memiliki syarat yang lebih baik sehingga dilakukan promosi.
- Pemberian pujian lisan dan tulisan kepada karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru. Pendekatan kuantitatif dipilih karena dapat mengukur pengaruh variabel-

variabel penelitian secara objektif dan terukur menggunakan data numerik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7, yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi." Sementara itu, Hardani et al. (2022) menjelaskan bahwa total sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga metode utama, yaitu:

1) Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati data sekunder yang relevan, seperti kondisi lingkungan kerja dan sistem insentif di perusahaan. Sugiyono (2019) mendefinisikan observasi sebagai "teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan."

2) Angket

Angket digunakan untuk memperoleh data primer dari responden. Instrumen ini berupa daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden. Sugiyono (2019) menyebutkan bahwa angket adalah

"daftar pertanyaan tertulis yang disusun untuk diisi oleh responden."

3) Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti buku, artikel jurnal, dan karya ilmiah sebelumnya, yang relevan dengan penelitian. Studi pustaka ini bertujuan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung analisis data.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji melalui uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

- 1) Uji Normalitas untuk memastikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Uji Multikolinearitas untuk menguji ada tidaknya hubungan kuat antarvariabel independen.
- 3) Uji Heteroskedastisitas untuk memastikan tidak adanya variansi residual yang tidak sama.

Hasil analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Insentif (X2), terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil****Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari tiga komponen: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

- a) Uji Normalitas: Nilai Asymp Sig sebesar $0,087 > 0,05$ menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari semua variabel memiliki distribusi normal.
- b) Uji Multikolinearitas: Analisis dilakukan dengan menguji nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,990 dan untuk variabel Insentif (X2) adalah 0,990. Sementara itu, nilai VIF untuk Lingkungan Kerja (X1) adalah 1,010 dan untuk Insentif (X2) adalah 1,010. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka tidak terdapat indikasi multikolinearitas.
- c) Uji Heteroskedastisitas: Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik data tersebar secara acak tanpa pola tertentu dan merata di kedua sisi sumbu X dan Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Insentif (X2), terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 9,056, koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,180, dan koefisien regresi untuk Insentif (X2) adalah 0,292. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 9,056 + 0,180 X1 + 0,292 X2 + e$$

Artinya, jika nilai variabel bebas (X1 dan X2) adalah nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 9,056, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan. Koefisien regresi X1 sebesar 0,180 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,180, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan. Sementara itu, koefisien regresi X2 sebesar 0,292 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel Insentif (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,292, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.

Uji Hipotesis**a) Uji t (Parsial):**

- Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $2,256 > t$ tabel 1,664, dengan probabilitas $0,027 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Insentif (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $4,046 > t$

tabel 1,664, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.056	2.964		3.055	.003
Lingkungan kerja	.180	.080	.221	2.256	.027
Insentif	.292	.072	.396	4.046	.000

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah dari data kuesioner (2025)

b) Uji F (Simultan):

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $11,777 > F$ tabel 3,105, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Insentif (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2
Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regressions	184.283	2	92.142	11.777	.000 ^b
Residual	641.529	82	7.824		
Total	825.812	84			

Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

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

Sumber: Diolah dari data kuesioner (2025)

Uji Determinasi (R-Square)

Nilai R-Square yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,582. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Lingkungan

Kerja dan Insentif) mampu menjelaskan 58,2% variasi pada variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sisanya, sebesar 41,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang dianalisis.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.582	.548	4.7691

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

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

Sumber: Diolah dari data kuesioner (2025)

Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,256, yang lebih besar daripada nilai t tabel (1,664), dengan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan analisis terhadap data kuesioner, ditemukan bahwa salah satu pernyataan dengan nilai terendah adalah pada poin nomor 12: "Perusahaan selalu memperhatikan kebersihan lingkungan kandang ayam." Pernyataan ini memperoleh nilai 237, yang merupakan nilai terendah di antara indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7 perlu meningkatkan perhatian terhadap kebersihan kandang ayam, yang merupakan tempat kerja utama

para karyawan. Kebersihan lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Silaen (2021), lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardhianti dan Susanty (2020), yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru.

2) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Insentif memiliki nilai t hitung sebesar 4,046, yang lebih besar daripada nilai t tabel (1,664), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru.

Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Dari hasil kuesioner, ditemukan bahwa pernyataan dengan nilai terendah adalah pada poin nomor 16: "Pembagian bonus saya sangat memuaskan," yang memperoleh nilai 237. Ini menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa belum puas dengan pembagian bonus yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem pembagian bonus agar lebih adil dan memuaskan karyawan. Insentif merupakan faktor penting yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Seperti yang dikemukakan oleh Rahayu (2022), pembagian insentif yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,777 lebih besar daripada F tabel (3,105), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,582 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Insentif mampu menjelaskan sebesar 58,2% variasi dalam Kinerja Karyawan. Sisanya, sebesar 41,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk

dalam model penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Insentif memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Keberadaan Lingkungan Kerja yang baik dan pemberian Insentif yang adil sangat penting bagi perusahaan, karena keduanya berperan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan bersih serta memberikan insentif yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

V. SIMPULAN

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 9,056 + 0,180 X_1 + 0,292 X_2 + e$, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,256, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,664. Karena $t \text{ hitung } (2,256) > t \text{ tabel } (1,664)$ dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk variabel Insentif (X_2), nilai t hitung adalah 4,046, yang juga lebih besar dari t tabel

(1,664), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,777, yang lebih besar dari F tabel (3,105), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,582 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Insentif secara bersama-sama mampu menjelaskan 58,2% variasi pada Kinerja Karyawan. Sisanya, sebesar 41,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Saran

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terkait pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan Lingkungan Kerja dan Insentif karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, dan nyaman dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Selain itu, pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, yang juga dapat memengaruhi Kinerja Karyawan. Selain itu, pengembangan indikator yang lebih spesifik dan relevan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2018). *Performance management: International edition*. New York: Pearson Education.
- Ahmad, M, Usman , M & Habbiburahman. (2018). “Pengaruh pengawasan langsung dan insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan”. *Visionist*. Vol 5 (1): 1411–4186.
<http://dx.doi.org/10.36448/jmv.v5i1.1651>
- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). “The impact of incentive and reward systems on employee performance in the Saudi primary, secondary, and tertiary industrial sectors: A mediating influence of employee job satisfaction”. *Sustainability*. Vol 15 (4).
<https://doi.org/10.3390/su15043415>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). “Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mexicana Kota Jambi”. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*. Vol 6 (1).
<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta”. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*. Vol 6 (3): 98–105.
<https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Astuti, W. (2021). “Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan”. *Jurnal SeMaRaK*. Vol 4 (3): 22.
<https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13410>
- Nuzleha. (2022). *Insentif dan pengawasan kinerja karyawan (1st ed.)*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Pardamean, N. (2022). “Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”. *Jurnal Visionist*. Vol 5 (1).
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap

- kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung”. *Jurnal Visionist*. Vol 9 (2): 2088–1894.
<https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson Education Limited.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai statistik multivariat: Konsep dasar dan aplikasi dengan SPSS (1st ed.)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja karyawan (1st ed.)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk penelitian (26th ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Triwulan, C. (2023). “The influence of work environment and incentives on employee performance through motivation”. *International Journal of Social Science and Human Research*. Vol 6 (09): 5804–5812.
<http://dx.doi.org/10.47191/ijssh/v6-i9-61>
- Yanti. (2021). “Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan”. *Jurnal Manajemen dan Aplikasi Bisnis*. Vol 4 (1): 23–34.
- Zillah, et al. (2022). *Pentingnya lingkungan kerja dalam organisasi*. Jakarta: PT Indeks.