

Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik

Oleh :

Efendi Yusuf*)

Rois Arifin)**

Khalikussabir*)**

E-mail: fendyusuf24@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This resarch aims to examine the effect of work environment, incentives and work motivation on employee performance at PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency. The population in this study were employees of PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency who works in all divisions such as skipper, operational staff and admin staff. The sampling technique used saturated sampling with a sample size of 42 respondents who worked at PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency in all divisions. The analytical method used is multiple linear regression analysis with IBM SPSS 25 application tools (statistical product and service solutions). Based on testing using the F test analysis, the results showed that there was a significant influence between the X variable (work environment, incentives and work motivation) simultaneously to the Y variable (Employee Performance) PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency. and t-test analysis of the research results showed that work environment variables significantly influence the performance of employees of PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency with a significance value of $0.013 < 0.05$, incentives have a significant effect on the performance of employees of PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency with a significance value of $0.018 < 0.05$, and work motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. Liliyana Rama Jaya in Gresik Regency with a significance value of $0.024 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Incentives, Work Motivation, and Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia jadi sangat berarti untuk kemajuan suatu perusahaan dalam pengembangan perusahaan supaya bisa bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu banyak perusahaan melaksanakan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang bermutu. Menurut Rivai (2015:12) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai.

Lingkungan kerja merupakan nilai tambah bagi karyawan, apabila mereka bekerja dilingkungan yang baik dan orang-orangnya ramah maka segala urusan dan pekerjaan mampu diselesaikan dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Insentif merupakan besaran imbalan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan kinerjanya. Menurut Rivai (2013:744): “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.” tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Jadi intinya Insentif ialah pemberian uang di luar pendapatan yang

diberikan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan.

Dengan motivasi kerja yang besar, karyawan hendak bekerja lebih aktif di dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Winardi (2016:6) bahwa motivasi ialah suatu kekuatan potensial yang terdapat di dalam diri seorang manusia, yang bisa dikembangkan sendiri ataupun dibesarkan oleh beberapa kekuatan luar yang pada intinya berkisar dekat imbalan moneter serta imbalan non moneter yang bisa pengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif maupun negatif.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran rakyat PT. Liliyana Rama Jaya mempunyai pemahaman dan penguasaan mendalam di sektor pelayaran rakyat, disertai dengan kemampuan yang tinggi untuk memberikan layanan pelayaran rakyat yang unggul agar mendapatkan aspirasi yang tinggi dari masyarakat. Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Liliyana Rama Jaya, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Liliyana Rama Jaya Dimana masih ada kendala lain di perusahaan ini antara lain beberapa karyawan datang terlambat, istirahat lebih awal dan bermalas-malasan dalam bekerja bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya pengangkutan barang keatas kapal yang seharusnya sesuai deadline. Kurangnya sarana dan prasarana sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif apalagi pandemi virus corona yang terjadi saat ini, insentif yang belum mencukupi bagi beberapa karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, motivasi kerja karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaannya terlihat tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kinerja karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik. Dari uraian diatas maka dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik”**

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik?
- c. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik

Tinjaun Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Masram, 2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan merupakan konsekuensi pekerjaan secara kualitas dan jumlah yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya”.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

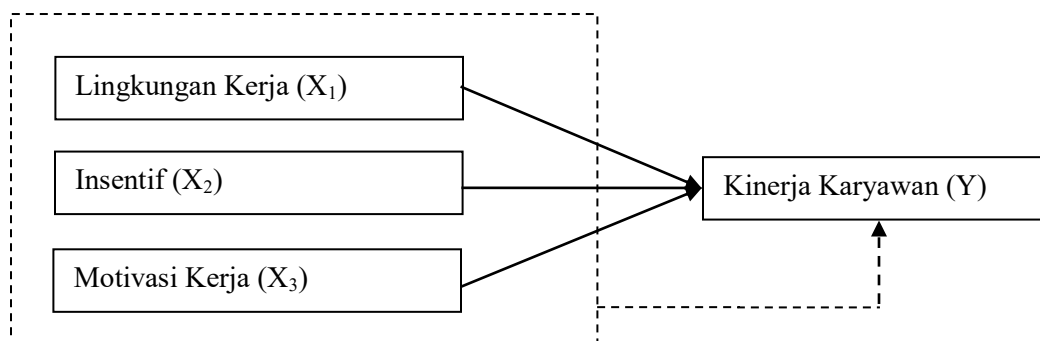
Insentif

Menurut Fahmi (2017:64), Insentif merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah lakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Motivasi Kerja

Menurut Sukanto dan Handoko (dalam Arifin dkk, 2017:66) mengemukakan motivasi ialah suatu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

-----► = Simultan
—————► = Parsial

Hipotesis Penelitian

- H1: Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- H3: Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- H4: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian kuantitatif yaitu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka atau data kualitatif yang diangkakan dan dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menggunakan paradigma positivisme.

Populasi dan Sampel

Populasi pada karyawan PT. Liliyana Rama Jaya ini berjumlah 42 orang. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 42 orang.

Definisi Operasional Variabel

Berikut definisi operasional dalam penelitian yaitu:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan serta ketepatan waktu yang diselesaikan oleh karyawan PT. Liliyana Rama Jaya. Adapun Indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas (*Quality*)
- 2) Kuantitas (*Quantity*)
- 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
- 4) Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

b. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan yang menjadi tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja yang ada di PT. Liliyana Rama Jaya juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu:

-
- 1) Penerangan di tempat kerja
 - 2) Kebisingan di tempat kerja
 - 3) Hubungan karyawan
 - 4) Keamanan di tempat kerja
- c. Insentif (X2)
- Insentif merupakan bonus atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Liliyana Rama Jaya kepada karyawannya. Pemberian ini tidak termasuk gaji pokok yang mana memang telah menjadi hak yang harus didapatkan oleh karyawan PT. Liliyana Rama Jaya. Adapun indikator insentif yaitu:
- 1) Lama kerja
 - 2) Senioritas
 - 3) Keadilan dan kelayakan
 - 4) Evaluasi jabatan
- d. Motivasi Kerja (X3)
- Motivasi yang ada di PT. Liliyana Rama Jaya ini tentunya fasilitas kerja yang membuat para pekerja nyaman serta atasan yang ramah terhadap para karyawan sehingga karyawan giat dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator motivasi kerja yaitu:
- 1) Fasilitas kerja
 - 2) Prestasi kerja
 - 3) Pengakuan dari atasan
 - 4) Pekerjaan itu sendiri

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yaitu untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Dalam hal ini menggunakan media kuesioner (angket).

Uji Instrumen
a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,821	0.3044	Valid
	X1.2	0,756	0.3044	Valid
	X1.3	0,871	0.3044	Valid
	X1.4	0,800	0.3044	Valid
	X1.5	0,704	0.3044	Valid
	X1.6	0,836	0.3044	Valid
	X1.7	0,757	0.3044	Valid
	X1.8	0,837	0.3044	Valid
Insentif (X ₂)	X2.1	0,866	0.3044	Valid
	X2.2	0,866	0.3044	Valid
	X2.3	0,769	0.3044	Valid
	X2.4	0,810	0.3044	Valid
	X2.5	0,862	0.3044	Valid
	X2.6	0,762	0.3044	Valid
	X2.7	0,699	0.3044	Valid
	X2.8	0,553	0.3044	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,754	0.3044	Valid
	X3.2	0,876	0.3044	Valid
	X3.3	0,799	0.3044	Valid
	X3.4	0,832	0.3044	Valid
	X3.5	0,844	0.3044	Valid
	X3.6	0,795	0.3044	Valid
	X3.7	0,718	0.3044	Valid
	X3.8	0,806	0.3044	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,833	0.3044	Valid
	Y.2	0,801	0.3044	Valid
	Y.3	0,820	0.3044	Valid
	Y.4	0,897	0.3044	Valid
	Y.5	0,824	0.3044	Valid
	Y.6	0,640	0.3044	Valid
	Y.7	0,679	0.3044	Valid
	Y.8	0,604	0.3044	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021 terletak pada lampiran III hal 126-130

Hasil uji validitas seluruh pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > 0,3044$ maka hasil uji validitas dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,917	Reliabel
Insentif (X_2)	0,904	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,921	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021 terletak pada lampiran III hal 130-132

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai hasil yang reliabel. Dapat dikatakan reliabel karena seluruh variabel nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Per Variabel

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>					
		LINGKUNGAN KERJA (X_1)	INSENTIF (X_2)	MOTIVASI KERJA (X_3)	KINERJA KARYAWAN (Y)
N		42	42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,40	29,95	29,79	31,76
	Std. Deviation	6,754	5,717	6,079	4,525
Most Extreme Differences	Absolute	0,085	0,116	0,099	0,087
	Positive	0,076	0,116	0,099	0,074
	Negative	-0,085	-0,097	-0,085	-0,087
Test Statistic		0,085	0,116	0,099	0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.172 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Hasil *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,193	5,176	Bebas Multikolinearitas
Insentif (X_2)	0,339	2,952	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,224	4,467	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2021 terletak pada lampiran III hal 134

Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai VIF kurang dari angka 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bebas multikolinearitas.

b. Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,209	Bebas Heteroskedastisitas
Insentif (X ₂)	0,504	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,121	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2021 terletak pada lampiran III hal 134

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas (*independent*) pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,618	1,632		6,507	0,000		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,256	0,098	0,382	2,601	0,013	0,193	5,176
	INSENTIF (X2)	0,216	0,088	0,273	2,465	0,018	0,339	2,952
	MOTIVASI KERJA (X3)	0,239	0,102	0,322	2,357	0,024	0,224	4,467
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)								

Sumber: Data primer, 2021 terletak pada lampiran III hal 135

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 10,618 + 0,256 X_1 + 0,216 X_2 + 0,239 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706,583	3	235,528	67,275	.000 ^b
	Residual	133,036	38	3,501		
	Total	839,619	41			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), INSENTIF (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)						

Sumber: Data primer, 2021 terletak pada lampiran III hal 135

Uji F diketahui $F_{hitung} 67,275 > F_{tabel} 2,85$ dan nilai sig F adalah sebesar $0,000 < 0,05$.
Seluruh variabel bebas (*independent*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.14 Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,618	1,632		6,507	0,000
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,256	0,098	0,382	2,601	0,013
	INSENTIF (X2)	0,216	0,088	0,273	2,465	0,018
	MOTIVASI KERJA (X3)	0,239	0,102	0,322	2,357	0,024
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						

Sumber: Data primer, 2021 terletak pada lampiran III hal 135

1) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil uji t diperoleh sebesar 2,601 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 yang bermakna bahwa hasil berpengaruh signifikan karena $0,013 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

2) Variabel Insentif (X2)

Hasil uji t diperoleh sebesar 2,465 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 yang bermakna bahwa hasil berpengaruh signifikan karena $0,018 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

3) Variabel Motivasi Kerja (X3)

Hasil uji t diperoleh sebesar 2,357 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024 yang bermakna bahwa hasil berpengaruh signifikan karena $0,024 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

Koefisien Determinasi

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	0,842	0,829	1,871
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), INSENTIF (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)				

Sumber: Data primer, 2021 terletak pada lampiran III hal 136

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,829. Variabel lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 82,9%. sedangkan sisanya sebesar 17,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara simultan

Penilaian pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari semua variabel bebas (*independent*) yang meliputi lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan PT. Liliyana Rama Jaya di Kabupaten Gresik. Nilai F adalah sebesar 67,275 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Dalam pengujian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Liliyana Rama Jaya di Kabupaten Gresik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0.05 yaitu $0,013 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2020) yang mendapatkan hasil adanya pengaruh signifikan dari Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industrie

c. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,018 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Negara dan Supriyatin (2018) yang mendapatkan hasil adanya pengaruh signifikan dari Insentif terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Liliyana Rama Jaya di Kabupaten Gresik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,024 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani, dkk (2020) yang mendapatkan hasil adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industrie.

Simpulan dan Saran

Simpulan

a) Simpulan diskriptif

- 1) Lingkungan Kerja dicerminkan oleh indikator “Penerangan.ditempat kerja” yang direfleksikan dengan pernyataan “Pencahayaayan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapatkan rata-rata tertinggi sebesar 3,93
- 2) Insentif dicerminkan oleh indikator “Lama kerja” yang direfleksikan dengan pernyataan “Waktu istirahat pada saat kerja mencukupi” mendapatkan rata-rata tertinggi sebesar 3,83
- 3) Motivasi Kerja dicerminkan oleh indikator “Fasilitas kerja” yang direfleksikan dengan pernyataan “Saya merasa senang dalam bekerja karena perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai” mendapatkan rata-rata tertinggi sebesar 3,88
- 4) Kinerja Karyawan dicerminkan oleh indikator “kualitas kerja” yang direfleksikan dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mendapatkan rata-rata tertinggi sebesar 4,21

- b) Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- c) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- d) Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik
- e) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik

Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik dapat meningkatkan terkait insentif yang diberikan kepada karyawan, karena berdasarkan hasil pengujian bahwa insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar variabel seperti: kepemimpinan, stres kerja, pendidikan, ataupun pengalaman kerja, bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis.

Daftar Pustaka

- Afandi, P., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardiansyah., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 8, Nomor 7, Juli 2019*

- Arifin, Rois., Amirullah., Khalikussabir., 2017., *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua
- Arisanti, dkk., 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ariani, dkk., 2020, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Dimensi*, Vol. 9, No. 1: 74-86 Maret 2020 Issn: 2085-9996
- Candana, D., 2018, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1), 1–8.
- Mangkunegara., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.
- Negara, D., 2018, Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen(JIRM....*<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirms/article/view/1940>)
- Rivai Dan Ella Sagala., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, S., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sedarmayanti., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Subianto., 2016, Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (3): 698-712 ISSN 2355-5408 , ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id© Copyright 2016
- Sugiyono., 2013, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi., 2016, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Efendi Yusuf*) : Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Rois Arifin)** : Adalah dosen pembimbing satu serta menjadi dosen tetap fakultas ekonomi dan bisnis UNISMA.

Khalikussabir *)**: Adalah dosen pembimbing dua serta menjadi dosen tetap fakultas ekonomi dan bisnis UNISMA.