

Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Trisakti Purwosari Makmur Pasuruan

Aldi Usiaman *)

Mohammad Rizal **)

Abdullah Syakur Novianto *)**

Email : alduisiaman222@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine "the influence of incentives, work environment, work discipline, and work training on employee performance at PT Trisakti Purwosari Makmur Pasuruan". This research uses quantitative research methods using a questionnaire with a 1-5 Likert scale. The population in this study were all secondary department employees of PT Trisakti Purwosari Makmur. The sampling method used was saturated sampling, with a total of 82 respondents. Data analysis was carried out using research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, hypothesis tests and coefficient of determination tests. The collected data was analyzed using IBM SPSS Statistics software. The results of simultaneous testing of the influence of incentives, work environment, work discipline and work training have a positive and significant influence on employee performance. The results of partial testing indicate that incentives, work discipline and work training have an effect on employee performance, while the work environment does not have an effect on employee performance.

Keywords: *Incentives, Work Environment, Work Discipline, Job Training, Employee Performance*

Pendahuluan

Globalisasi telah meningkatkan persaingan bisnis, mendorong perusahaan untuk menerapkan praktik manajemen yang efektif. Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi dan perkembangan industri yang pesat, termasuk industri rokok, telah melahirkan banyak perusahaan manufaktur, dari skala kecil hingga internasional. Industri tembakau dan rokok menjadi kontributor utama penerimaan devisa negara selama beberapa dekade terakhir (Hasan & Imansyah, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci dalam mencapai tujuan perusahaan baik di tingkat makro maupun mikro. (Raharjo & Dono, 2022) mendefinisikan manajemen SDM sebagai seni dalam pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks persaingan bisnis yang ketat, pengelolaan SDM yang baik menjadi krusial. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM-nya, di mana kinerja pegawai merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Ballian, 2020)

Kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan, sementara kinerja perusahaan mengacu pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan (Nurjaya, 2021). Kinerja karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas organisasi, dianggap baik jika tugas diselesaikan dengan tanggung jawab. Perusahaan harus secara konsisten memantau kinerja karyawan untuk memastikan standar kerja terpenuhi (Nasib, 2021). Dalam industri rokok, yang penting dalam ekonomi global meski menghadapi regulasi dan perubahan konsumsi, SDM yang terampil dan termotivasi adalah kunci. Motivasi dapat ditingkatkan melalui gaji kompetitif,

lingkungan kerja yang aman, pengakuan prestasi, kepemimpinan adil, pelatihan, dan kondisi kerja yang baik.

Insentif kerja adalah alat motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat dan prestasi kerja mereka (Ruslan et al., 2020). Tujuannya adalah memberikan dorongan tambahan agar karyawan mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan kinerja (Piri et al., 2022). Insentif dapat berupa bonus finansial, kenaikan gaji, promosi, tunjangan, cuti tambahan, atau bentuk non-keuangan lainnya. Insentif yang sesuai dengan hasil kinerja dapat mendorong respons positif dari karyawan, meningkatkan loyalitas, dan mendorong mereka bekerja lebih rajin. Pemberian insentif yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan investasi yang menguntungkan bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Lingkungan kerja yang baik adalah faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja karyawan (Putri, 2020). Suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, kesejahteraan mental, dan kesehatan fisik karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Darmadi (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Perusahaan perlu menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang optimal untuk mendukung kinerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja. Menurut Saputri et al. (2021), disiplin merujuk pada ketaatan yang berasal dari kesadaran untuk melakukan tugas dan kewajiban, serta menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan atau norma yang berlaku di lingkungan kerja. Ini meliputi aspek seperti kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas dengan baik dan tepat waktu, serta mematuhi aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam lingkungan kerja, karena dapat memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan keselarasan operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih dapat diandalkan, dapat bekerja secara konsisten, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Selain itu, disiplin kerja juga mencakup aspek tanggung jawab dan integritas dalam menjalankan pekerjaan, serta kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya secara efektif demi mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan fondasi yang penting dalam membangun budaya kerja yang kuat dan berkinerja tinggi di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pelatihan pada hakikatnya merupakan proses pembelajaran yang berkelanjutan, sebagaimana diungkapkan oleh Septiani, et al., (2023). Pelatihan kerja merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Daniel, 2022). Karyawan yang kurang terlatih cenderung berkinerja buruk dan membuat kesalahan. Pelatihan membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan khusus yang relevan dengan pekerjaan mereka (Ananto et al., 2023). Selain itu, pelatihan memungkinkan pengembangan sikap, keterampilan, dan pengetahuan terkait pekerjaan (Maryadi, 2019). Dengan demikian, pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan mengatasi kekurangan keterampilan, sehingga mereka menjadi lebih kompeten dalam mencapai tujuan perusahaan.

Di PT Trisakti Purwosari Makmur, lingkungan kerja pabrik umumnya telah memenuhi standar yang baik dengan fasilitas yang memadai. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, seperti peningkatan sirkulasi udara, pengurangan suhu panas, dan pengendalian kebisingan. Perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efisiensi operasional. Kedisiplinan karyawan juga menunjukkan penurunan dari 2021 hingga 2023, yang berpotensi menurunkan hasil produksi jika tidak diatasi dengan baik. Pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan terbukti menjadi motivator utama. Tahun 2024, perusahaan memperbarui sistem dan memberikan pelatihan kerja untuk karyawan produksi. Namun,

masih terdapat kesalahan akibat karyawan belum sepenuhnya menyesuaikan diri dengan sistem baru. Pelatihan yang baik diperlukan untuk mengurangi kesalahan dan meningkatkan kinerja karyawan (Alhidayatullah, et al., 2023).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti "Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Trisakti Purwosari Makmur." Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat manfaat pemberian insentif, pentingnya lingkungan kerja yang baik, masalah kedisiplinan karyawan, dan kebutuhan akan pelatihan kerja yang menyeluruh untuk mencapai tujuan perusahaan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Panuluh & Gilang, 2019). Ini mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya (Almaududi, et al., 2021). (Mathis & Jackson, 2006) menyatakan bahwa kinerja mencakup apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Manajemen kinerja mencakup seluruh kegiatan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk individu dan kelompok kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi dari kemampuan, keterampilan, dan dedikasi mereka dalam mencapai hasil optimal bagi perusahaan.

Insentif

Insentif adalah bentuk motivasi finansial yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Syafrina & Manik, 2018). Insentif merupakan uang atau penghargaan yang diberikan sebagai apresiasi atas prestasi dan komitmen tinggi karyawan (Mangkunegara, 2014). Program insentif yang berhubungan dengan hasil kerja bertujuan mengaitkan kompensasi dengan kinerja, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik (Pairi & Sawaji, 2022). Ketidakpuasan terkait insentif yang tidak sesuai dengan prestasi dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan masalah seperti ketidakhadiran (Zaki & Marzolina, 2016). Dengan demikian, insentif adalah penghargaan finansial yang diberikan berdasarkan prestasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

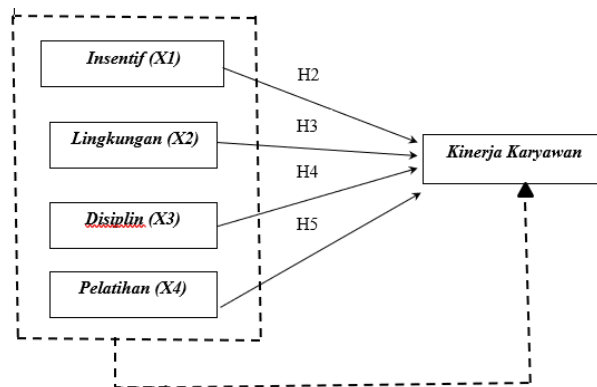
Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas (Dewi & Sutopo, 2021). Ini termasuk alat, bahan, cara bekerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi proses produksi dan kinerja karyawan secara langsung. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung dan memadai akan lebih mampu mencapai kinerja terbaik mereka (Ahyari, 2008). Dengan demikian, lingkungan kerja adalah tempat dan fasilitas yang membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, baik secara fisik maupun non-fisik.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap seseorang untuk mematuhi aturan yang ditetapkan secara tepat waktu (Chewe & Taylor, 2021). Ini juga melibatkan proses pelatihan untuk mengubah sikap atau perilaku karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan (Arijanto, 2019). Disiplin kerja berupaya meningkatkan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi aturan dan peraturan sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai kinerja optimal, dan pendidikan serta kesadaran dalam melaksanakan tugas sesuai aturan sangat mendukung pencapaian tersebut (Syardiansah & Utami, 2019).

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas sistematis untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan individu sehingga mereka dapat bekerja secara profesional (Widodo, 2015). Ini adalah proses di mana karyawan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku terkait pekerjaan mereka (Rachmawati, 2008). Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan (Firman, 2018).



Gambar 1. Kerangka Konseptual^{H1}

Hipotesis pada penelitian ini:

H1: Insentif, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trisakti Purwosari Makmur.

H2: Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trisakti Purwosari Makmur.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trisakti Purwosari Makmur.

H4: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trisakti Purwosari Makmur.

H5: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trisakti Purwosari Makmur.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik untuk memahami hubungan antara variabel (Sugiyono, 2019). Metode ini sering menggunakan pendekatan eksperimen atau survei, dengan data dikumpulkan melalui instrumen seperti kuesioner, tes, atau pengamatan, dan kemudian dianalisis secara statistik. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Lokasi penelitian ini dilakukan pada bagian departemen secondary atau produksi di PT Trisakti Purwosari Makmur. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah keseluruhan entitas yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian. Populasi mencakup individu, kelompok, organisasi, area, atau objek terkait dengan pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan di departemen secondary PT Trisakti Purwosari Makmur, yang berjumlah 82 karyawan. sampel jenuh digunakan pada penelitian ini yang berarti seluruh populasi digunakan sebagai unit observasi tanpa perlu menarik sampel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Uji

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (0,05)	Keterangan	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,844	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.2	0,902	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.3	0,852	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.4	0,758	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.5	0,829	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (0,05)	Keterangan	Keputusan
Insentif (X1)	X1.1	0,614	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.2	0,846	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.3	0,807	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.4	0,819	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.5	0,759	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,637	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.2	0,650	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.3	0,656	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.4	0,641	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.5	0,664	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,842	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.2	0,862	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.3	0,868	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.4	0,878	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
Pelatihan Kerja (X4)	X4.1	0,778	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.2	0,839	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.3	0,784	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.4	0,869	0,2172	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan adalah valid karena setiap item insentif, lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0,891	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable
Insentif (X1)	0,829	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable
Lingkungan kerja (X2)	0,704	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,885	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable
Pelatihan Kerja (X4)	0,835	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Dapat dilihat dari hasil uji pada tabel 2 bahwa variabel insentif, lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 sehingga pernyataan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Kolmogorov - Sirnov Test	Unstandardized Residual
Asymp.Sig	0,870

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Data tabel 3 uji normalitas dengan asymp.sig menghasilkan nilai 0,870 yang dianggap normal karena nilai asymp.sig lebih besar dari 0.05. sehingga data dapat dipastikan berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Syarat Lulus	Keterangan
Insentif	0,638	1.567	Tolerance > 0,1 VIF < 10	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan kerja	0,533	1.875		
Disiplin Kerja	0,646	1.549		
Pelatihan Kerja	0,554	1.804		

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Tabel 4, menampilkan setiap variabel mempunyai nilai toleransi > dari 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Pengamatan ini menghasilkan kesimpulan bahwa asumsi regresi terpenuhi karena persamaan model regresi tidak memiliki multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Nilai Acuan Signifikan α	Keterangan
Insentif	0,423	> 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,532		
Disiplin kerja	0,054		
Pelatihan kerja	0,889		

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Menurut tabel 5, temuan pengujian menandakan nilai Sig dan seluruh variabel x tidak berkorelasi signifikan dengan nilai > 0,05.

f. Uji Analisis Regresi Berganda

Berikut persamaan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,566 - 0,764X_1 + 0,493X_2 + 0,489X_3 + 0,810X_4 + e$$

Yang Berarti :

- Data tabel diatas menunjukkan nilai (α), atau konstanta 4,566. Nilai ini merupakan nilai keadaan ketika variabel independen seperti insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan pelatihan kerja (X_4) belum mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) atau variabel dependen. Jika tidak ada variabel bebas maka variabel (Y) tetap konstan.
- Variabel insentif (X_1) memiliki koefisien regresi 0,764, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel ini akan menyebabkan peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,764. Tanda negatif menandakan apabila variabel independen terjadi peningkatan, variabel dependen akan menurun.
- Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien regresi 0,493, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan akan berdampak pada peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,493. Tanda positif menandakan bahwa apabila variabel independent terjadi peningkatan, variabel dependen juga akan meningkat.
- Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki koefisien regresi 0,489, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan akan berdampak pada peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,489. Tanda positif menandakan bahwa apabila variabel independent terjadi peningkatan, variabel dependen juga akan meningkat.
- Variabel pelatihan kerja (X_4) memiliki koefisien regresi 0,810, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan akan berdampak pada peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,810. Tanda positif menandakan apabila jika variabel independent terjadi peningkatan, variabel dependen juga akan meningkat.

g. Uji F

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,421	4	56,355	36,411
	Residual	119,176	77	1,548	<,001 ^b
	Total	344,598	81		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), pelatihan kerja, insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja					

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Hasil uji F dapat dilihat pada Sig menunjukan angka $0.001 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwasanya variabel x berdampak terhadap kinerja karyawan.

h. Uji t**Tabel 7. Uji t**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,566	1,742		2,622
	Insentif	-0,764	0,363	-0,809	0,039
	Lingkungan Kerja	0,493	0,363	0,518	0,179
	Disiplin Kerja	0,489	0,097	0,412	0,001
	Pelatihan Kerja	0,810	0,115	0,631	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2024

1. Variabel Insentif nilai signifikasinya $0,039 < 0,05$, menandakan adanya dampak signifikan dari variabel x_1 terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja nilai signifikansi $0,179 > 0,05$, menandakan tidak adanya dampak signifikan dari variabel x_2 terhadap kinerja karyawan
3. Variabel Disiplin Kerja nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, menandakan adanya dampak signifikan dari variabel x_3 terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel Pelatihan Kerja nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, menandakan adanya dampak signifikan dari variabel x_4 terhadap kinerja karyawan.

i. Uji Determinasi Adjusted (R^2)**Tabel 8. Uji Determinasi Adjusted (R^2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	0,654	0,636	1,244

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja, insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan data koefisien determinasi yang tersaji pada Tabel 8, nilai Adjusted R Square 0,636 atau 63,6% kinerja karyawan diberi dampak oleh variabel insentif, lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja. Dan 36,4% keputusan pembelian berpotensi dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan**a. Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa insentif, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Berdasarkan data yang dianalisis menggunakan aplikasi SPSS, ditemukan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh insentif (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan pelatihan kerja (X4), dengan kontribusi gabungan sebesar 63,6%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square. Dengan demikian, 63,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel insentif memberikan pengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Trisakti Purwosari Makmur. Temuan ini mengindikasikan bahwa insentif dalam bentuk tertentu dapat berdampak negatif pada kinerja individu, sehingga perlu evaluasi dan penyesuaian strategi insentif untuk lebih efektif memotivasi karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian Auliya (2022), yang menunjukkan bahwa insentif memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Trisakti Purwosari Makmur. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja individu, sehingga perlu memfokuskan upaya perbaikan pada variabel lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Rohmani (2020), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Rohani, lingkungan kerja terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik dan konsisten. Oleh karena itu, meningkatkan disiplin kerja dapat menjadi strategi efektif untuk memperbaiki atau mempertahankan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Jannah (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Jannah menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

e. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, dan rasa percaya diri karyawan, serta memperbaiki kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, program pelatihan yang efektif merupakan strategi kunci untuk mencapai dan mempertahankan standar kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rohmani (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel insentif, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Namun, pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan adalah negatif secara parsial, sementara variabel lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja dan pelatihan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Trisakti Purwosari Makmur.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat disarankan. Bagi perusahaan, disarankan untuk memperkuat program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan serta mempromosikan budaya disiplin kerja melalui kebijakan yang lebih baik. Evaluasi mendalam terhadap sistem insentif juga perlu dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor penyebab dampak negatifnya. Implementasi perubahan yang didasarkan pada temuan penelitian sebaiknya dilakukan secara bertahap dan melibatkan karyawan dalam prosesnya untuk meningkatkan efektivitas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir guna memperkuat hasil penelitian dan mencerminkan kondisi di lapangan. Penambahan variabel-variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14, 119-130. Retrieved From <https://doi.org/10.32670/Coopetition.V14i1.2373>

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 6, 96-102. Doi:[Http://Dx.Doi.Org/10.33087/Jmas.V6i1.233](http://Dx.Doi.Org/10.33087/Jmas.V6i1.233)
- Ananto, M. R., Tazkiyyah, N., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 125-137.
- Auliya, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung.
- Ballian, W. (2020). Analysis Of Reward, Work Environment, Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 167-171.
- Daniel, L. M. (2022). Analisis Pendidikan Dan Latihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Camat Padang Barat Kota Padang.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 240-247.
- Efendi, R., Lubis, Junita, & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7, 1-11.
- Hasan, Z. I., & Imansyah, M. I. (2023). Dilema Indonesia Antara Industri Rokok Dalam Negeri Dan Kerangka Kerja World Health Organization--Framework Convention On Tobacco Control. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 713-737.
- Jannah, W. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Cabang Banda Aceh.
- Mangkunegara, A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maryadi, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Pagar Alam. 119-134.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 60-74.
- Pairi, M. I., & Sawaji, J. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Esaputliiprakarsa Utamakecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 4, 9-19.
- Panuluh, T. B., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung. *Eproceedings Of Management*, 6.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022, April). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10, 389-398.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1, 26-39.
- Raharjo, & Dono. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Palembang*.
- Rohmani, M. (2020). Pengaruh Insentif, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Bank BNI Syariah).
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 25-42.

- Septiani, Eka, A., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada BPJS Ketenagakerjaan. *Urnal Ilmu Manajemen*, 266-277.
- Septiani, N. R., Nurhidayah, & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 1662-1669.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3, 181-191.
- Zaki, H., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8.

Aldi Usiaman *) Adalah Mahasiswa FEB Universitas Islam Malang

Mohammad Rizal **) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang

Abdullah Syakur Novianto***) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang