



PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI HOME INDUSTRI SOUVENIR PACKYBAG VINTAGE

Erviana

STIE Mahardhika Surabaya

Sofyan Lazuardi

STIE Mahardhika Surabaya

Emmywati

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis: erviana03@gmail.com

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of incentives, work environment and work motivation on employee productivity in Home Industry Souvenir Packybag Vintage. This study was conducted using a quantitative method. The sample in this study were all employees in Home Industry Souvenir Packybag Vintage with a population of 35 respondents. Data collection tools using questionnaires, the scale preparation method using a Likert scale. The sampling technique used is non-probability sampling. The test tool used is multiple linear regression analysis with SPSS 26.0 software. From the results of the calculation table, it can be seen that all indicators of incentive variables, work environment and work motivation on employee productivity with 23 statements have results that the overall value of $r_{count} > r_{table}$. So it can be stated that all indicators used in this study are VALID. The next result with t-test with incentive variable, and significance value $0.001 < 0.05$ and seen from the comparison of t-count of $3.812 > t_{table}$ of 2.039 so it can be concluded that H_01 is rejected and H_{a1} is accepted which means there is an influence between incentive variables, on employee productivity significantly. In the work environment variable (X2), the significance value is $0.003 < 0.05$ and seen from the comparison of t-count of $3.809 > t_{table}$ of 2.039 so it can be concluded that H_02 is rejected and H_{a2} is accepted which means there is an influence between work environment variables on work environment significantly. In the work motivation variable (X3), the significance value is $0.001 < 0.05$ and seen from the comparison of t-count of $2.650 > t_{table}$ of 2.039 so it can be concluded that H_03 is rejected and H_{a3} is accepted which means there is an influence between work motivation variables on employee productivity significantly. It is known that the sign value is $0.003 < 0.05$ and the calculated F value is $5.669 > 3.29$ so it can be concluded that H_04 is rejected H_{a4} is accepted which means that there is a simultaneous influence by incentive variables, work environment and work motivation on employee productivity variables.

Keywords: Incentives, Work Environment, Work Motivation, Employee Productivity

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Home Industri Souvenir Packybag Vintage. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Home Industri Souvenir Packybag Vintage dengan populasi 35 responden. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner, metode penyusunan skala menggunakan skala likert. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling non probability. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 26.0. Dari hasil tabel perhitungan dapat dilihat bahwa semua indikator variabel insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dengan 23 pernyataan mempunyai hasil bahwa nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini VALID. Hasil selanjutnya dengan pengujian t dengan variabel insentif, dan nilai signifikansi $0.001 < 0,05$ dan dilihat dari perbandingan t-hitung sebesar $3,812 >$

t-tabel sebesar 2,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_01 di tolak dan H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel insentif, terhadap produktivitas karyawan secara signifikan. Pada variabel lingkungan kerja (X_2), nilai signifikansi $0.003 < 0,05$ dan dilihat dari perbandingan t-hitung sebesar 3,809 $>$ t-tabel sebesar 2,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_02 di tolak dan H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja secara signifikan. Pada variabel motivasi kerja (X_3), nilai signifikansi $0.001 < 0,05$ dan dilihat dari perbandingan t-hitung sebesar 2,650 $>$ t-tabel sebesar 2,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_03 di tolak dan H_{a3} diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap terhadap produktivitas karyawan secara signifikan. Diketahui nilai sign $0,003 < 0,05$ dan nilai F hitung 5,669 $>$ 3,29 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_04 di tolak H_{a4} diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan oleh variabel insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dan persaingan industri yang semakin ketat, dengan adanya UMKM dan berdirinya perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang kreatif, cekatan, dan kompeten agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Sumber Daya Manusia atau yang selanjutnya disingkat dengan istilah SDM merupakan elemen penting agar suatu perusahaan atau bisnis dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen atau kualitas elemen tersebut kurang baik, maka akan berimbas pada perkembangan dan kemajuan perusahaan yang sulit untuk berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu cara untuk memperbaikinya adalah dengan memahami tentang manajemen SDM. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Dhiona Ayu Sukoco et al., 2020).

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga berfungsi secara produktif dan efektif guna mencapai suatu tujuan perusahaan. Sekaligus sebagai tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan perusahaan dapat tercapai, serta mensejahterakan karyawan dengan pemberian insentif sebagai prestasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta memberikan motivasi kerja karyawan sebagai pendorong produktivitas kerja karyawan.

Hingga saat ini masih banyak perusahaan yang menjalankan praktik Manajemen SDM secara konvensional, sehingga terciptanya konflik antara pihak manajemen dengan pegawai memberikan dampak buruk terhadap kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi tersebut, maka kompetensi merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan kompetitif perusahaan itu sendiri. Begitu pula pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), kompetensi SDM juga memiliki peranan penting dalam perkembangan UMKM tersebut (Maulidia, 2022).

Pentingnya SDM ini juga sangat dipahami oleh UMKM Packybag Vintage yang memproduksi souvenir guna meningkatkan persaingan dalam berbisnis. Bagi usaha kecil dan menengah ini, daya saing perusahaan sangat bergantung pada upaya memaksimalkan produktivitas karyawan. Faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu insentif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Insentif sering dianggap sebagai sarana efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bentuk finansial. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Bagi karyawan, sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan dirasakan kurang memuaskan, terutama jika dibandingkan dengan hasil kerja dan usaha yang telah mereka tunjukkan setiap harinya. Banyak karyawan merasa bahwa insentif yang diterima tidak sebanding dengan dedikasi dan kontribusi yang mereka berikan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan.

Ketika insentif diberikan dengan cara yang adil dan sesuai, hal ini dapat menjadi pendorong atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan efisien, yang pada akhirnya menumbuhkan rasa semangat dan dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan, terutama dalam konteks Home Industri seperti Packybag Vintage. Memahami hubungan ini akan membantu perusahaan dalam merancang sistem insentif yang lebih efektif.

Selain insentif, lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun secara psikologi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga dapat memenuhi target yang dicapai. Tidak hanya insentif dan lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi kerja pun juga dapat mempengaruhi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, juga merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitas. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi biasanya menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas mereka dan memiliki antusiasme yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga lebih efektif dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Dengan adanya motivasi yang kuat, diharapkan karyawan dapat memberikan performa terbaik, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi kinerja keseluruhan organisasi.

Dari penjabaran latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Souvenir Packybag Vintage".

KAJIAN TEORI

Insentif

Menurut Mangkunegara dalam (Kurniawan, 2021) pengertian insentif adalah salah satu bentuk bantuan finansial yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi dan dukungan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi serta kontribusi karyawan terhadap organisasi. Menurut (Sarwoto, 2018) Insentif merupakan bagian dari keuntungan perusahaan yang khusus diberikan kepada karyawan berprestasi. Oleh sebab itu, insentif ini berfungsi dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja, karena para karyawan akan berusaha lebih keras untuk mencapainya dan mendapatkan penghargaan tersebut.

Menurut Siagian dalam Elsa Putri Widayari (2019:36) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi pemberian insentif, diantaranya yaitu :

1. Kinerja
Jumlah insentif yang diberikan tergantung pada pencapaian yang diraih oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.
2. Lama Kerja
Jumlah insentif dapat ditentukan berdasarkan lamanya waktu yang dihabiskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perhitungannya dapat dilakukan per jam, per hari, per minggu, atau per bulan.
3. Senioritas
Indikator ini mengungkapkan bahwa diberikannya insentif didasarkan pada lamanya waktu kerja atau tingkat pangkat karyawan dalam organisasi atau perusahaan.
4. Kebutuhan
Insentif dapat diberikan berdasarkan kebutuhan hidup karyawan, dengan mempertimbangkan tingkat urgensi terhadap kebutuhan tersebut.
5. Keadilan dan Kelayakan
Insentif yang diberikan wajib adil dan setara dengan kontribusi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
6. Evaluasi Jabatan
Posisi atau peringkat jabatan karyawan juga menjadi salah satu faktor dalam menentukan besarnya insentif yang diberikan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Bachtiar et al., n.d.) mengemukakan pendapatnya bahwa Lingkungan kerja merujuk pada kondisi atau suasana yang ada di sekitar karyawan. Penting untuk diperhatikan bahwa kondisi tersebut memiliki dampak signifikan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Saydam dalam Julita (2020) Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan saat menjalankan tugas, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti dalam Sellianna Kristini Simanjuntak & Eka Purnama Sari (2023:92-111), indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Pencahayaan
Faktor pencahayaan memegang peranan penting dalam keberlangsungan organisasi dan mendukung kondisi kerja yang optimal. Pencahayaan yang memadai dapat menjadi sumber energi bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Suhu Udara
Suhu udara di tempat kerja menjadi salah satu elemen penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Organisasi perlu memastikan bahwa suhu di ruang kerja dikelola dengan baik agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, mencapai hasil yang optimal, dan mendukung tujuan perusahaan.
3. Ruang Kerja
Desain ruang kerja yang ideal adalah yang mampu menjamin keamanan dan keselamatan seluruh karyawan. Penataan ruang harus dirancang sedemikian rupa agar tidak menimbulkan gangguan atau kekhawatiran bagi karyawan.
4. Hubungan antara Karyawan dan Pimpinan
Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan dapat menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung, sekaligus mempertahankan karyawan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi.

5. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Hubungan yang baik antar sesama rekan kerja juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Rozalia, 2019) motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan untuk mengarahkan bawahan agar bersedia bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Sementara itu, Afandi dalam (Nurjaya, 2021, p. 67) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu sebagai hasil dari inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan suatu aktivitas dengan tulus, penuh kesenangan, dan sungguh-sungguh, sehingga aktivitas yang dilakukan mampu menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Rivai dalam (Hustia, 2020) motivasi dapat dipahami sebagai kumpulan sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi seseorang dalam usahanya untuk mencapai sesuatu yang spesifik, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh individu tersebut.

Dalam bukunya (Afandi, 2018) mengemukakan beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa
Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang, atau layanan sebagai penghargaan atas kontribusinya.
2. Kondisi Kerja
Lingkungan tempat kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk menjalankan aktivitasnya, dengan harapan dapat mendukung produktivitas dan kesejahteraan mereka.
3. Fasilitas Kerja
Berbagai peralatan dan fasilitas, baik yang bersifat utama maupun pendukung, yang disediakan untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Prestasi Kerja
Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang menjadi indikator sejauh mana karyawan berhasil dalam menjalankan tugas yang diberikan.
5. Pengakuan dari Atasan
Apresiasi atau pengakuan yang diberikan oleh atasan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan rasa dihargai.
6. Pekerjaan Itu Sendiri
Jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, yang dapat menjadi faktor penyemangat bagi karyawan lain jika pekerjaan tersebut memberikan tantangan atau kepuasan tersendiri.

Produktivitas Karyawan

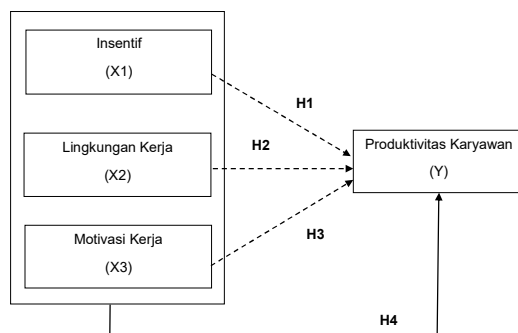
Produktivitas merupakan salah satu elemen fundamental yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Faktor ini menjadi kunci karena produktivitas mencerminkan kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika produktivitas para karyawan

terus mengalami peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan berada dalam posisi yang lebih baik untuk memenuhi target strategisnya..

Menurut Mawarni et al. (2019), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya serta tingkat profesionalisme dalam bekerja.
2. Peningkatan Hasil yang Dicapai
Produktivitas kerja bertujuan untuk terus meningkatkan hasil yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Semangat Kerja
Semangat kerja merupakan dorongan bagi karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri
Pengembangan diri adalah salah satu langkah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan menghadapi tantangan dan melihat harapan yang ada, karyawan dapat mengembangkan keterampilan mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.
5. Mutu
Kualitas hasil pekerjaan menunjukkan tingkat produktivitas seorang karyawan. Meningkatkan mutu pekerjaan tidak hanya penting untuk memenuhi standar perusahaan, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan itu sendiri.
6. Efisiensi
Efisiensi menjadi indikator produktivitas yang mengukur perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian

H1 : Insentif menyampaikan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di Home Industri Souvenir Packybag Vintage.

H2 : Lingkungan kerja menyampaikan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di Home Industri Souvenir Packybag Vintage.

H3 : Motivasi kerja menyampaikan terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Home Industri Souvenir Packybag Vintage.

H4 : Insentif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Home Industri Souvenir Packybag Vintage.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di Home Industri Souvenir Packybag Vintage yang berjumlah 35 orang.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 35 karyawan pada Home Industri Souvenir Packybag Vintage. dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert terdapat 5 (lima) skala/pilihan alternative jawaban. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	HASIL
Insentif (X1)	X1.1	0,643	0,333	VALID
	X1.2	0,789	0,333	VALID
	X1.3	0,873	0,333	VALID
	X1.4	0,773	0,333	VALID
	X1.5	0,756	0,333	VALID
	X1.6	0,733	0,333	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,773	0,333	VALID
	X2.2	0,836	0,333	VALID
	X2.3	0,750	0,333	VALID
	X2.4	0,623	0,333	VALID
	X2.5	0,823	0,333	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X3.1	0,777	0,333	VALID
	X3.2	0,750	0,333	VALID
	X3.3	0,754	0,333	VALID
	X3.4	0,732	0,333	VALID
	X3.5	0,742	0,333	VALID
	X3.6	0,732	0,333	VALID
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,811	0,333	VALID
	Y.2	0,816	0,333	VALID
	Y.3	0,716	0,333	VALID
	Y.4	0,816	0,333	VALID
	Y.5	0,764	0,333	VALID
	Y.6	0,667	0,333	VALID

Sumber : Hasil olah data primer SPSS,2024

Berdasarkan tabel di atas, seluruh indikator variabel insentif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan yang terdiri dari 23 pernyataan menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,333. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan VALID.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Item	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Hasil
Insentif (X1)	6 Item	0,829	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	5 Item	0,727	RELIABEL
Motivasi Kerja (X3)	6 Item	0,772	RELIABEL
Produktivitas Karyawan (Y)	6 Item	0,709	RELIABEL

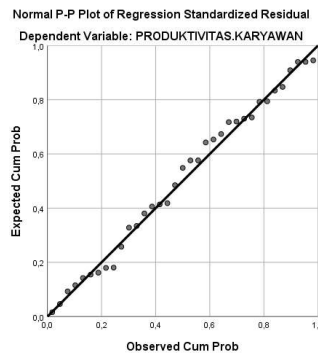
Sumber : Hasil olah data primer SPSS,2024

Berdasarkan dari hasil Uji Reliabilitas, diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja menghasilkan nilai koefisien cronbach's alpha $>$ 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan RELIABEL.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil olah data primer SPSS,2024

Pada grafik di atas terlihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang menunjukkan bahwa pola distribusi data bersifat normal..

2. Uji Multikolinearitas

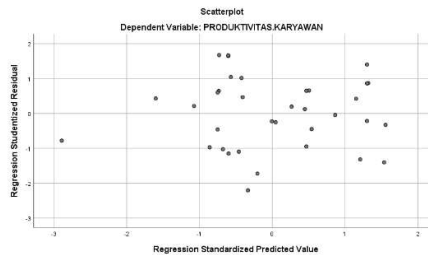
Gambar 2 hasil Uji Multikolinearitas

Tolerance	VIF
,805	1,243
,887	1,003
,807	1,240

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF Variabel insentif (X1) adalah $1,243 < 10$, lingkungan kerja (X2) $1,003 < 10$ dan motivasi kerja (X3) $1,240 < 10$. Dan nilai Tolerance keseluruhan variabel $> 0,1$ dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data primer SPSS,2024

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

(Constant)	13,905
INSENTIF	,366
LINGKUNGAN KERJA	,336
MOTIVASI KERJA	,312

Sumber : Hasil olah data primer SPSS,2024

$$Y = 13,905 + 0,366.X1 + 0,336.X2 + 0,312.X3 + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13,905 menunjukkan kondisi di mana produktivitas karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu insentif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Dengan kata lain, jika tidak ada variabel independen, maka produktivitas karyawan tetap berada pada nilai konstanta tersebut tanpa mengalami perubahan.
2. Variabel insentif (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,366, yang menandakan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel insentif akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,366.
3. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,336, yang menunjukkan bahwa variabel ini berkontribusi secara positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,336.
4. Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,312, yang berarti bahwa variabel ini berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,312.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
,573 ^a	,339

Sumber : Hasil olah data primer SPSS,2024

Berdasarkan nilai koefisien R square (R²) sebesar 0,339 atau 33,9%, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 33,9% terhadap variabel dependen. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

VARIABEL	t	Sig.
INSENTIF	3,812	,001
LINGKUNGAN KERJA	3,809	,001
MOTIVASI KERJA	2,650	,003

Sumber : Hasil olah data primer SPSS,2024

1. Untuk variabel insentif (X1), nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, serta t-hitung sebesar $3,812 > t$ -tabel sebesar $2,039$. Hal ini menunjukkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk variabel lingkungan kerja (X2), nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dengan t-hitung sebesar $3,809 > t$ -tabel sebesar $2,039$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk variabel motivasi kerja (X3), nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, serta t-hitung sebesar $2,650 > t$ -tabel sebesar $2,039$. Oleh karena itu, H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

F	Sig.
5,669	,003 ^b

Sumber : Hasil olah data primer SPSS,2024

Diketahui nilai sign $0,003 < 0,05$ dan nilai F hitung $5,669 > 3,29$ dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H04 ditolak dan Ha4 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh simultan antara variabel insentif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

PEMBAHASAN

Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Kurniawan, 2021) insentif didefinisikan sebagai bentuk penghargaan finansial yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan untuk mendorong motivasi kerja yang tinggi serta meningkatkan prestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif ini juga berfungsi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sarwoto, 2018) menjelaskan bahwa insentif merupakan bagian dari keuntungan yang diberikan khususnya kepada pekerja berprestasi. Dengan demikian, insentif berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja, karena para karyawan akan berusaha lebih keras untuk mencapainya dan mendapatkan penghargaan tersebut.

Menurut hasil data yang telah dihitung peneliti bahwa indikator variabel insentif, Terhadap produktivitas karyawan mempunyai hasil bahwa nilai keseluruhan r hitung $> r$ tabel. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan VALID. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yang dapat dibuktikan melalui uji t pada variabel insentif dengan nilai sebesar $3,812 > 2,039$, sehingga variabel ini memiliki pengaruh positif. Selain itu, nilai signifikansi variabel insentif sebesar $0,001 < 0,05$, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil uji f diketahui nilai sign $0,003 < 0,05$ dan nilai F hitung $5,669 > 3,29$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan oleh variabel insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel produktivitas karyawan.

Didukung oleh penelitian sebelumnya Penelitian yang dilakukan oleh Emmywati (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distribution Center PT. Indomarco Prismaatama Cabang Surabaya bertujuan untuk mengevaluasi dampak motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun masing-masing. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain explanatory research, yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis melalui analisis statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun terpisah. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 34,6% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar perubahan dalam kinerja karyawan, sementara sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji F menghasilkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000, yang menegaskan bahwa motivasi dan insentif secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Uji T menunjukkan bahwa masing-masing variabel motivasi dan insentif secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Menurut (Bachtiar et al., n.d.) mengemukakan pendapatnya bahwa Lingkungan kerja merujuk pada kondisi atau suasana yang ada di sekitar karyawan. Penting untuk diperhatikan bahwa kondisi tersebut memiliki dampak signifikan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Saydam dalam Julita (2020) Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan saat menjalankan tugas, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut hasil data yang telah dihitung peneliti bahwa indikator variabel lingkungan kerja Terhadap produktivitas karyawan mempunyai hasil bahwa nilai keseluruhan r hitung $> r$ tabel. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan VALID.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001, < 0,05$, dengan t -hitung sebesar $3,809 > t$ -tabel sebesar $2,039$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $5,669 > 3,29$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel insentif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Didukung oleh penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wahyu Syarafi Anzhari dan Rismawati (2024) dengan judul Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Agung Kristika Jaya bertujuan untuk mengkaji dampak insentif, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 40 karyawan yang sekaligus menjadi sampel penelitian melalui metode saturated sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis dengan teknik regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 73,5% mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan, sementara 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Rozalia, 2019) motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan untuk mengarahkan karyawan supaya bersedia Melaksanakan tugas dengan optimal Dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Afandi dalam (Nurjaya, 2021, p. 67) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai bentuk inspirasi, semangat, serta keinginan untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh ketulusan, rasa senang, dan kesungguhan. Dengan adanya motivasi, seseorang dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehingga mampu menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Rivai dalam (Hustia, 2020) Motivasi dapat diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai yang mendorong seseorang dalam upayanya meraih sesuatu yang spesifik, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh individu tersebut.

Menurut hasil data yang telah dihitung peneliti bahwa indikator variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan mempunyai hasil bahwa nilai keseluruhan r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan VALID.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003, $<$ 0,05. Selain itu, perbandingan t -hitung sebesar 2,650 $>$ t -tabel sebesar 2,039. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,003 $<$ 0,05 dan nilai F hitung sebesar 5,669 $>$ 3,29. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel insentif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Didukung oleh sebelumnya yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Juni Trisnowati dan Yanita Hendarti pada tahun 2022, berjudul "Kajian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek di Karanganyar." Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja driver Gojek di wilayah Karanganyar. Sampel penelitian melibatkan 96 responden yang dipilih menggunakan metode Slovin dan teknik accidental sampling, dengan data yang dikumpulkan melalui angket. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda yang diolah melalui software SPSS.

Penelitian ini memiliki variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara variabel dependennya adalah kinerja driver. Motivasi kerja didefinisikan berdasarkan teori Hasibuan (2016), yang mencakup indikator seperti kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan pengembangan diri. Sementara itu, disiplin kerja dijelaskan sebagai kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, sesuai pandangan Keith Davis dalam Anwar Prabu (2015). Kinerja driver diukur menggunakan teori Mangkunegara (2015), yang mencakup beberapa indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver, baik secara individu maupun bersama-sama.

Persamaan regresi linier yang dihasilkan adalah $Y = 6.709 + 0.533X_1 + 0.335X_2$ dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 33,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 33,7% variasi dalam kinerja driver dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Insentif, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Wibowo (2018) mendefinisikan produktivitas karyawan sebagai jumlah barang atau jasa yang dihasilkan baik individu maupun kelompok, yang menunjukkan hubungan antara input dan output melalui kinerja yang dilakukan dengan efisiensi tinggi. Pendapat lain dari Dahlan, seperti yang dikutip dalam Nur Baiti & Kustiyah (2020), menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil perbandingan antara kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu dengan hasil akhir yang dicapai. Dapat dikatakan bahwa, produktivitas tenaga kerja menitikberatkan pada keterkaitan antara jumlah pekerja yang terlibat dan output yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari hasil tabel perhitungan dapat dilihat bahwa semua indikator variabel Pengaruh Insentif, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan 23 pernyataan mempunyai hasil bahwa nilai keseluruhan r hitung $>$ r tabel sebesar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan VALID.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,003 <$ dari $0,05$, serta nilai F hitung sebesar $5,669 >$ dari $3,29$. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh simultan antara variabel insentif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel produktivitas karyawan.

Didukung oleh penelitian sebelumnya Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan tahun 2022. Perusahaan PT. Winaros Kawula Bahari merupakan perusahaan ekspor udang beku kualitas Vaname. Kantor pusatnya berada di Jl Raya Cangkring Malang Km 39,4, Pasuruan, Jawa Timur. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, remunerasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian kuantitatif ini, populasi yang digunakan adalah 50 karyawan dari departemen udang mentah, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling jenis sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa secara parsial, variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari. Namun, dalam model regresi linier berganda, secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan **terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Winaros Kawula Bahari.**

KESIMPULAN

1. Insentif ternyata berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Pemberian Insentif yang adil dan cukup mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa karyawan, meningkatkan semangat kerja serta membuat karyawan lebih giat dan efisien dalam menjalankan tugas.
2. Lingkungan kerja juga memegang peranan yang sangat penting. Lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung menciptakan suasana yang kondusif, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja.
3. Motivasi kerja adalah faktor kunci dalam mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang berasal dari diri sendiri maupun yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.
4. Secara keseluruhan, kombinasi antara insentif, lingkungan kerja yang mendukung, dan motivasi kerja memberikan dampak signifikan pada produktivitas karyawan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengoptimalkan ketiga aspek tersebut

agar kinerja karyawan di *Home Industri Souvenir Packybag Vintage* dapat terus meningkat dan terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aprillyanti, N. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Indah Abadi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR)*.
- Armansyah, A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81-93.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 49–50).
- Darmawan. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi*. 43.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management, 16th Edition*. New York: Pearson Education.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ernawati, M. B. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 19 (2), 197–210. <http://ejournal.bappeda.jatengprov.go.id/index.php/jurnaljateng>
- Fitriana, R. N. (2018). Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. *Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen STIAMI*.
- Hakim, L. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Handoko, H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, I., & Abiddin, N. Z. (2023). The Impact of Incentives on Employee Productivity : Review of Past Literatures. 12(2). <https://doi.org/10.5430/jbar.v12n2p1>