



Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Erela Semarang

Aditya Dwi Christanto^{1*}, Haryani²

¹⁻² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang, Indonesia

*Penulis Korespondensi : jonathanaditya45@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of the work environment, training, and incentives on employee performance at PT. Erela Semarang. The research population includes 877 production employees working at the company. A random sampling technique was applied to ensure representative data, resulting in a sample of 100 production employees. The study adopts a quantitative approach, with data analyzed using multiple linear regression to examine the relationship between the independent variables and employee performance as the dependent variable. The findings reveal that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, indicating that comfortable and supportive workplace conditions can improve productivity and job outcomes. In addition, training is proven to have a positive impact on employee performance, showing that skill development and knowledge improvement contribute to better work effectiveness. Furthermore, incentives also demonstrate a positive influence on employee performance, suggesting that financial or non-financial rewards can motivate employees to achieve higher performance levels and support organizational goals.*

Keywords: *Employee Performance; Incentives; Training; Work Environment; Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Erela Semarang. Populasi penelitian meliputi 877 karyawan produksi yang bekerja di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel acak diterapkan untuk memastikan data yang representatif, menghasilkan sampel sebanyak 100 karyawan produksi. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, dengan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Selain itu, pelatihan terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan dan peningkatan pengetahuan berkontribusi pada efektivitas kerja yang lebih baik. Lebih lanjut, insentif juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penghargaan finansial atau non-finansial dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mendukung tujuan organisasi.

Kata Kunci: Insentif; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Pelatihan; Produktivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. PT. Erela Semarang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi, juga memerlukan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan jika kinerja karyawan baik, (Efendi, 2020). Menurut (Sadat et al., 2020), Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan

meningkat pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan, Caissar et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, pelatihan, dan insentif.(Sadat et al., 2020).

Faktor yang utama yaitu lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai untuk kelangsungan kerja karyawan dan untuk meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang mampu melibatkan karyawan dengan kinerjanya secara efektif.

Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produksi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal ini menggaris bawahi betapa pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Selain itu, berbagai penelitian lain juga mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Widiaworo (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Jayaweera (2015) menambahkan bahwa faktor-faktor seperti kebersihan, keamanan, dan hubungan interpersonal di tempat kerja sangat mempengaruhi performa individu. Samson, Waiganjo, & Koima (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Malik, Ahmad, Gomez, & Ali (2011) juga menyatakan bahwa dukungan dari manajemen dan ketersediaan sumber daya yang memadai di tempat kerja sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Selanjutnya ada juga faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu pelatihan. Menurut Kaswan (2015), pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut, sehingga nantinya akan tercapai sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan (Wahyuningsih, 2019).

Pernyataan di atas juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian

Prasetyo (2019), Indri (2018), dan Uri (2019) menemukan bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian Marjaya & Pasaribu (2019) juga menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan pelatihan ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu insentif. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:89), insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut sebagai hadiah kepada seorang karyawan/ pegawai berdasarkan pada kinerja individualnya yang sudah melewati standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan (Sugeng et al., 2020)

Penelitian terdahulu menegaskan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Nasib & Martin (2018, September) menunjukkan bahwa insentif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Candana (2018), Dyastuti (2018), dan Uri Septiana (2019) menemukan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan.

PT Erela merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi dalam industri farmasi, sebuah sektor yang memiliki peran yang sangat penting dalam menyediakan produk-produk kesehatan yang mendukung kesejahteraan masyarakat. Sebagai bagian dari industri ini, PT Erela berkomitmen untuk memproduksi dan menyediakan produk farmasi berkualitas tinggi serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan akses terhadap perawatan kesehatan yang berkualitas. Dalam menjalankan aktivitasnya, PT Erela tidak hanya bertanggung jawab terhadap kualitas produknya, tetapi juga terhadap kepatuhan terhadap regulasi yang ketat dan standar yang tinggi dalam industri farmasi. Dengan fokus pada inovasi, penelitian, dan pengembangan produk, PT Erela terus berusaha untuk menjadi pemimpin di industri ini dan memberikan kontribusi positif bagi kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, sebagai bagian dari upaya evaluasi dan pemantauan kinerja perusahaan, berikut ini adalah tabel yang merangkum pencapaian kinerja karyawan produksi PT Erela dalam beberapa periode terakhir.

Tabel 1. Kinerja karyawan produksi PT Erela Semarang Bulan Mei 2024.

| NO . | Bagian Pekerjaan | Target Pencapaian (Unit) | Target Waktu (Hari) | Pencapaian Hasil (Unit) | Keterangan |
|-------------|-------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------------------------------|-------------------|
| 1 | Pemrosesan Bahan | Minimal 270.000 | 20 | 285.000 | Tercapai |
| 2 | Pengemasan Primer | Minimal 265.000 | 25 | 245.000 | Tidak Tercapai |
| 3 | Pengawasan Line | Lebih dari 285.000 | 22 | 276.000 | Tidak Tercapai |
| 4 | Quality Control | Lebih dari 980 | 30 | 985 | Tercapai |
| 5 | Pengemasan Sekunder | Minimal 2.760 | 28 | 2.700 | Tidak Tercapai |

Sumber : PT. Erela Semarang,2024

Pada bulan Mei 2024, karyawan PT Erela Semarang mencapai berbagai tingkat kinerja di divisi produksi. Dalam pemrosesan bahan, mereka berhasil memproduksi 285.000 unit dalam 20 hari, melebihi target minimal 270.000 unit. Namun, di bagian pengemasan primer, target kinerja tidak tercapai. Mereka hanya berhasil mencapai 245.000 unit dalam 25 hari, di bawah target yang ditetapkan 265.000 unit. Pengawasan line juga tidak mencapai target, dengan hanya mencapai 276.000 unit dalam 22 hari, di bawah target lebih dari 285.000 unit. Di sisi lain, quality control target kinerja tercapai, dengan tingkat pencapaian 985 unit dalam 30 hari, melebihi target dari 980 unit. Namun, pada pengemasan sekunder, kinerja kembali tidak tercapai. Mereka hanya berhasil memproduksi 2.700 karton dalam 28 hari, di bawah target minimal 2.760 karton. Temuan ini menekankan pentingnya evaluasi terhadap pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, PT Erela dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan PT.Erela Semarang dengan judul : “Pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erela Semarang”

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), seperti yang diuraikan oleh Hariandja (2002), mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh kegiatan yang terkait dengan tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, dan masyarakat. Di sisi lain, Enny (2018) menjelaskan bahwa MSDM bertujuan untuk memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi, menjaga kontribusi departemen, menanggapi kebutuhan sosial, serta mendukung pencapaian tujuan pribadi karyawan.

Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2013), melibatkan semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, Sedarmayanti (2013) membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori: lingkungan fisik, yang mencakup kondisi fisik tempat kerja, dan lingkungan non-fisik, yang berhubungan dengan suasana dan hubungan antar karyawan.

Pelatihan, sebagaimana dijelaskan oleh Simamora (2014), adalah upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan melalui proses belajar yang terstruktur. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Insentif, seperti yang diungkapkan oleh Murtisaputra & Ratnasari (2018), berfungsi sebagai perangsang yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai atau melampaui standar kinerja yang ditetapkan. Selain itu, Shinta (2020) menyatakan bahwa insentif juga berperan sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kinerja karyawan, menurut Edison et al. (2016), diartikan sebagai hasil dari proses yang terukur selama periode tertentu, yang merujuk pada standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Shinta (2020) menambahkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan tujuan yang telah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 877 karyawan produksi PT. erela Semarang. teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Random sampling adalah metode pemilihan sampel dari populasi di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Tujuan dari teknik ini adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif dan menghindari bias dalam penelitian. Metode ini biasanya dilakukan dengan cara acak, baik

menggunakan alat bantu seperti komputer atau perangkat undian, untuk memastikan bahwa setiap elemen dalam populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk masuk ke dalam sampel. Dengan cara ini, hasil dari sampel diharapkan dapat mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan, sehingga meningkatkan validitas dan generalisasi temuan penelitian. Sehingga sampel yang digunakan sama dengan populasinya yaitu 100 orang. Berdasarkan skala, jenis data yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diuji adalah data berskala ordinal. Berdasarkan sumber perolehannya, data dapat dibedakan menjadi data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, studi pustaka, dan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Tanggapan Responden

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Analisis deskriptif variabel lingkungan kerja dilakukan berdasarkan pernyataan responden pada setiap pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja. Hasil pernyataan responden, kemudian dicari nilai indeksinya. Hasil perhitungan indeks pernyataan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Pernyataan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.

| NO | PERNYATAAN | SS 5 | S 4 | CK 3 | KS 2 | TS 1 | JML | Indeks |
|-------------------------------------|--|---------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|
| X1.1 | Penerangan di tempat kerja cukup memadai untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik. | 55 | 29 | 8 | 7 | 1 | 430/100 | 4,30 |
| X1.2 | Suhu udara di tempat kerja selalu nyaman. | 53 | 28 | 14 | 5 | 0 | 429/100 | 4,29 |
| X1.3 | Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi. | 49 | 28 | 16 | 6 | 1 | 418/100 | 4,18 |
| X1.4 | Warna-warna di tempat kerja membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman. | 55 | 30 | 12 | 3 | 0 | 437/100 | 4,37 |
| X1.5 | Ruang gerak di tempat kerja cukup luas untuk melakukan aktivitas kerja. | 57 | 30 | 6 | 3 | 4 | 433/100 | 4,33 |
| X1.6 | Tempat kerja memiliki standar keamanan yang baik. | 55 | 29 | 8 | 7 | 1 | 430/100 | 4,30 |
| X1.7 | Hubungan antar karyawan di tempat kerja harmonis. | 60 | 22 | 8 | 7 | 3 | 429/100 | 4,29 |
| Rata - rata indeks Lingkungan kerja | | | | | | | | 4,30 |

Sumber : Data primer, 2024

Dari tabel diatas responden menyatakan bahwa lingkungan kerja di tempat kerja dinilai sangat baik oleh para responden. Faktor-faktor seperti penerangan yang memadai, suhu udara yang nyaman, serta keberadaan ruang gerak yang cukup luas mendapat penilaian tinggi, dengan rata-rata indeks keseluruhan mencapai 4,30 dari skala 1 hingga 5. Aspek lain yang juga mendukung termasuk tingkat kebisingan yang minim, suasana kerja yang nyaman berkat pemanfaatan warna-warna yang tepat, serta hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan. Hasil ini menunjukkan upaya yang berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas dan kesejahteraan para pekerja.

Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Analisis deskriptif variable pelatihan dilakukan berdasarkan pernyataan responden pada setiap pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable lingkungan kerja. Hasil pernyataan responden, kemudian dicari nilai indeksinya. Hasil perhitungan indeks pernyataan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Pernyataan Responden Mengenai Pelatihan.

| NO | PERNYATAAN | SS 5 | S 4 | CK 3 | KS 2 | TS 1 | JML | Indeks |
|------------------------------|--|---------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|
| X2.1 | Pelatihan yang diadakan perusahaan memiliki tujuan yang jelas. | 43 | 37 | 15 | 3 | 2 | 416/100 | 4,16 |
| X2.2 | Materi pelatihan relevan dengan tugas-tugas saya. | 46 | 38 | 14 | 1 | 1 | 427/100 | 4,27 |
| X2.3 | Metode pelatihan yang digunakan efektif. | 44 | 36 | 15 | 4 | 1 | 418/100 | 4,18 |
| X2.4 | Kualifikasi peserta pelatihan sesuai dengan kebutuhan. | 45 | 36 | 13 | 4 | 2 | 418/100 | 4,18 |
| X2.5 | Pelatih memiliki kompetensi yang memadai. | 47 | 38 | 8 | 4 | 3 | 422/100 | 4,22 |
| Rata - rata indeks Pelatihan | | | | | | | | 4,20 |

Sumber : Data primer, 2024

Dari tabel diatas responden menyatakan bahwa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan mendapat penilaian positif secara umum. Peserta pelatihan merasa bahwa tujuan pelatihan jelas, materi yang disampaikan relevan dengan tugas-tugas mereka, metode yang digunakan efektif, kualifikasi peserta sesuai dengan kebutuhan, dan pelatih memiliki kompetensi yang memadai. Rata-rata indeks pelatihan mencapai 4,20, menunjukkan kepuasan yang tinggi dari peserta terhadap program pelatihan yang diselenggarakan.

Analisis Deskriptif Variabel Insentif

Analisis deskriptif variable insentif dilakukan berdasarkan pernyataan responden pada setiap pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable lingkungan kerja. Hasil pernyataan responden, kemudian dicari nilai indeksinya. Hasil perhitungan indeks pernyataan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Pernyataan Responden Mengenai Insentif.

| NO | PERNYATAAN | SS 5 | S 4 | CK 3 | KS 2 | TS 1 | JML | Indeks |
|-----------------------------|---|---------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|
| X3.1 | Bonus yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik. | 63 | 26 | 6 | 4 | 1 | 446/100 | 4,46 |
| X3.2 | Komisi yang diterima sesuai dengan usaha yang saya lakukan. | 62 | 24 | 9 | 3 | 2 | 441/100 | 4,41 |
| X3.3 | Program berbagi keuntungan yang diadakan perusahaan memotivasi karyawan. | 55 | 27 | 11 | 6 | 1 | 429/100 | 4,29 |
| X3.4 | Kompensasi yang ditanggihkan memberikan rasa aman finansial. | 55 | 27 | 11 | 5 | 2 | 428/100 | 4,28 |
| X3.5 | Pemberian gelar atau penghargaan oleh perusahaan memotivasi saya. | 50 | 31 | 8 | 9 | 2 | 418/100 | 4,18 |
| X3.6 | Tanda jasa atau medali yang diberikan meningkatkan semangat kerja saya. | 53 | 26 | 7 | 9 | 5 | 413/100 | 4,13 |
| X3.7 | Piagam penghargaan dari perusahaan memberikan rasa bangga. | 59 | 25 | 8 | 4 | 4 | 431/100 | 4,31 |
| X3.8 | Pujian lisan atau tulisan dari atasan meningkatkan motivasi kerja. | 61 | 27 | 9 | 2 | 1 | 445/100 | 4,45 |
| X3.9 | Promosi jabatan memotivasi saya untuk bekerja lebih keras. | 62 | 23 | 10 | 4 | 1 | 441/100 | 4,41 |
| X3.10 | Hak memakai atribut jabatan membuat saya merasa dihargai. | 60 | 23 | 10 | 6 | 1 | 435/100 | 4,35 |
| X3.11 | Perlengkapan khusus yang diberikan perusahaan membantu saya bekerja lebih efisien. | 66 | 23 | 6 | 3 | 2 | 448/100 | 4,48 |
| X3.12 | Ucapan terima kasih formal atau nonformal dari perusahaan memberikan motivasi tambahan. | 68 | 23 | 6 | 2 | 1 | 455/100 | 4,55 |
| Rata - rata indeks Insentif | | | | | | | | 4,36 |

Sumber : Data primer, 2024

Dari tabel diatas responden menyatakan bahwa insentif-insentif yang diberikan oleh perusahaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Program seperti bonus, komisi, program berbagi keuntungan, kompensasi yang ditangguhkan, penghargaan, promosi jabatan, dan berbagai bentuk pengakuan lainnya secara konsisten dinilai memberikan motivasi yang tinggi bagi karyawan. Dengan rata-rata indeks insentif mencapai 4,36, ini menunjukkan bahwa strategi insentif yang diterapkan oleh perusahaan efektif dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif variable kinerja karyawan dilakukan berdasarkan pernyataan responden pada setiap pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable kinerja karyawan. Hasil pernyataan responden, kemudian dicari nilai indeksinya. Hasil perhitungan indeks pernyataan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.

| NO | PERNYATAAN | SS 5 | S 4 | CK 3 | KS 2 | TS 1 | JML | Indeks |
|-------------------------------------|---|---------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|
| Y1 | Saya memahami tujuan dari setiap tugas yang diberikan. | 65 | 27 | 6 | 2 | 0 | 455/100 | 4,55 |
| Y2 | Saya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. | 62 | 22 | 11 | 4 | 1 | 440/100 | 4,40 |
| Y3 | Saya selalu menerima umpan balik atas kinerja saya. | 60 | 23 | 12 | 4 | 1 | 437/100 | 4,37 |
| Y4 | Saya selalu memiliki alat atau sarana yang dibutuhkan untuk bekerja. | 63 | 24 | 7 | 5 | 1 | 443/100 | 4,43 |
| Y5 | Saya merasa memiliki kompetensi yang cukup untuk tugas-tugas saya | 60 | 24 | 8 | 7 | 1 | 435/100 | 4,35 |
| Y6 | Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja. | 58 | 23 | 7 | 9 | 3 | 424/100 | 4,24 |
| Y7 | Saya merasa memiliki peluang yang cukup untuk berkembang di perusahaan ini. | 67 | 18 | 6 | 7 | 2 | 441/100 | 4,41 |
| Rata - rata indeks Kinerja karyawan | | | | | | | | 4,39 |

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan evaluasi terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan-karyawan dalam perusahaan merasa memiliki pemahaman yang baik terhadap tujuan tugas mereka, dan mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Mereka juga mengindikasikan bahwa umpan balik atas kinerja mereka diberikan secara konsisten, serta merasa didukung dengan tersedianya alat atau sarana yang diperlukan untuk bekerja. Meskipun

ada beberapa aspek seperti motivasi dan peluang pengembangan yang dapat ditingkatkan, rata-rata indeks kinerja karyawan mencapai 4,39, menunjukkan bahwa kondisi kerja umumnya dinilai memuaskan dan karyawan merasa percaya diri dengan kompetensi yang mereka miliki.

Analisis Data

Uji Instrumen

Uji instrument ini digunakan untuk menguji apakah kuesioner cukup valid atau reliabel dalam mengukur data. Uji instrument meliputi:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011).

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Kuesioner.

| Variabel | Indikator | r hitung (<i>Corrected Item Total Correlation</i>) | $>/<$ | r tabel ($\alpha=0,05$) |
|-----------------------|-----------|---|-------|--------------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0,680 | $>$ | 0,197 |
| | X1.2 | 0,684 | $>$ | 0,197 |
| | X1.3 | 0,687 | $>$ | 0,197 |
| | X1.4 | 0,799 | $>$ | 0,197 |
| | X1.5 | 0,689 | $>$ | 0,197 |
| | X1.6 | 0,788 | $>$ | 0,197 |
| | X1.7 | 0,772 | $>$ | 0,197 |
| Pelatihan (X2) | X2.1 | 0,538 | $>$ | 0,197 |
| | X2.2 | 0,717 | $>$ | 0,197 |
| | X2.3 | 0,760 | $>$ | 0,197 |
| | X2.4 | 0,795 | $>$ | 0,197 |
| | X2.5 | 0,691 | $>$ | 0,197 |
| Insentif (X3) | X3.1 | 0,699 | $>$ | 0,197 |
| | X3.2 | 0,619 | $>$ | 0,197 |
| | X3.3 | 0,649 | $>$ | 0,197 |
| | X3.4 | 0,702 | $>$ | 0,197 |
| | X3.5 | 0,725 | $>$ | 0,197 |
| | X3.6 | 0,603 | $>$ | 0,197 |
| | X3.7 | 0,536 | $>$ | 0,197 |
| | X3.8 | 0,615 | $>$ | 0,197 |
| | X3.9 | 0,716 | $>$ | 0,197 |
| | X3.10 | 0,739 | $>$ | 0,197 |
| | X3.11 | 0,546 | $>$ | 0,197 |
| | X3.12 | 0,718 | $>$ | 0,197 |

| | | | | |
|----------------------|----|-------|---|-------|
| | | | | 0,197 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,649 | > | 0,197 |
| | Y2 | 0,674 | > | 0,197 |
| | Y3 | 0,725 | > | 0,197 |
| | Y4 | 0,846 | > | 0,197 |
| | Y5 | 0,820 | > | 0,197 |
| | Y6 | 0,827 | > | 0,197 |
| | Y7 | 0,766 | > | 0,197 |

Sumber: Data primer yang diolah , 2024

Berdasarkan output perhitungan SPSS dapat disusun tabel di atas. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua item valid, karena masing-masing item memenuhi syarat yaitu nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r hitung $> r$ tabel = 0,197 ($df = N-2 = 100-2 = 98$, $\alpha = 0,05$).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten Berdasarkan output perhitungan SPSS maka dapat disusun tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas.

| Variabel | r hitung (<i>Cronbach Alpha</i>) | r standar |
|-----------------------|--------------------------------------|-------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,851 | 0,7 |
| Pelatihan (X2) | 0,737 | 0,7 |
| Insentif (X3) | 0,876 | 0,7 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,877 | 0,7 |

Sumber: Data primer yang diolah , 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha atau r hitung untuk ketiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Insentif (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya lebih besar dari 0,7 (r standar) maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

Uji Kelayakan Model

Pengujian model ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Pengujian model meliputi:

a. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat (Ferdinand, 2014, p. 241). Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .852 ^a | .726 | .718 | .963 |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,718. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, pelatihan dan insentif mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 71,8 % sedangkan yang 28,2 % dipengaruhi variabel lain misalnya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lain-lain.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variable bebas (lingkungan kerja, pelatihan, insentif) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Jika F hitung > dari F tabel, maka model tersebut layak atau sudah tepat (fit). Hasil Uji F dapat dijelaskan berdasarkan tabel di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji F.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 236.071 | 3 | 78.690 | 84.816 | .000 ^b |
| | Residual | 89.067 | 96 | .928 | | |
| | Total | 325.138 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 84,816 > F tabel = 2,699 (df1 = k = 3 dan df2 = n – k – 1 = 100 – 3 – 1 = 96, $\alpha = 0,05$), dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ sehingga signifikan.

Berdasarkan pengujian adjusted R² dan F di atas dapat disimpulkan model penelitian ini layak untuk digunakan.

c. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dari pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji t.

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|------------|---------------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.570 | .976 | | 15.954 | .000 |
| | X1 | .054 | .021 | .144 | 2.495 | .014 |
| | X2 | .304 | .033 | .535 | 9.309 | .000 |
| | X3 | .138 | .013 | .564 | 10.502 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah , 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel yang akan dibandingkan dengan t tabel sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 2,495 > t tabel = 1,661 (df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96, α = 0,05, satu pihak) dengan angka signifikansi = 0,014 < α = 0,05 sehingga maka Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 9,309 > t tabel = 1,661 dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 sehingga maka Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan terbukti.

H3 : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 10.502 > t tabel = 1,661 dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 sehingga maka Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel 4.12. Tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) atau β_1 = 0,144, pelatihan (X_2) atau β_2 = 0,535 dan insentif (X_3) atau β_3 = 0,564.

Berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut:

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

Sehingga :

$$Y = 0,144 X_1 + 0,535 X_2 + 0,564 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja atau $\beta_1 = 0,144$, karena bertanda positif (+) dapat diartikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang disediakan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan pada PT. Erela Semarang
- b. Koefisien regresi variabel pelatihan atau $\beta_2 = 0,535$ karena bertanda positif (+) dapat diartikan bahwa semakin intensif pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan pada PT. Erela Semarang.
- c. Koefisien regresi variabel insentif atau $\beta_3 = 0,564$ karena bertanda positif (+) dapat diartikan bahwa semakin banyak pemberian insentif di perusahaan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Erela Semarang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan (angka sig = 0,014 < α = 0,05) , sehingga hipotesis 1 (H1) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil analisis regresi diketahui bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja atau $\beta_1 = 0,144$ (bertanda positif) dapat diartikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang disediakan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan pada PT. Erela Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Andini, 2017), (Haryanto, 2018), dan (Susilo, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan signifikan (angka sig. = 0,000 < α = 0,05), sehingga hipotesis 2 (H2) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Koefisien regresi variabel pelatihan atau $\beta_2 = 0,535$ (bertanda positif) dapat diartikan bahwa semakin Insentif pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan pada PT. Erela Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Prasetyo, 2019), (Indri,2018), dan (Uri,2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. (3) Hasil pengujian hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan signifikan (angka sig. = 0,000 < α = 0,05), sehingga hipotesis 3 (H3) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Koefisien regresi variabel insentif atau $\beta_3 = 0,564$ (bertanda positif) dapat diartikan

bahwa semakin banyak pemberian insentif di perusahaan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Erela Semarang. Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Candana, 2018), (Dyastuti, 2018), dan (Uri Septiana, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-12). PT Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Z. (2012). *Penelitian pendidikan: Metode dan paradigma baru*. Remaja Rosdakarya.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *ACMAN: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Djarwanto. (2011). *Mengenal beberapa uji statistik dalam penelitian*. Liberty.
- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 255–267.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2315>
- Enny, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis multivariat dengan SPSS* (Edisi ke-3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2005). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses* (Jilid 1). Erlangga.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Harsono, M. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 12(2), 45–57.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance: Mediating role of work motivation. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>

- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Alfabeta.
- Lestari, S. (2019). Dampak insentif non-material terhadap kinerja karyawan di sektor pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 7(1), 35–48.
- Malik, M. I., Ahmad, A., Gomez, S. F., & Ali, M. (2011). A study of work environment and employees' performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(34), 13227–13232. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1502>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-2). PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marzuki. (2012). *Metodologi riset*. BPFE-UII.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 439–450. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1706>
- Nasib, N., & Martin, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai. Dalam *Seminar Nasional Royal (SENAR)* (Vol. 1, No. 1, hlm. 423–428). <https://doi.org/10.36002/snts.v0i0.469>
- Nasrun, W. N. (2017). *[Tesis tidak dipublikasikan]*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nugraha, A. (2016). Pengaruh insentif finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 123–134.
- Prasetyo, R. (2019). *Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja* [Skripsi].
- Pratama, A., & Sari, P. (2017). Efektivitas pelatihan karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja di industri perbankan. *Jurnal Manajemen Perbankan*, 15(2), 78–92. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i3.105>
- Rahmawati, D., Wulandari, S., & Susanti, E. (2019). Lingkungan kerja yang kondusif dalam mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(1), 50–63. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v14i1.931>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Riyanto, S., Sutrisno, & Ali, H. (2017). Pengaruh faktor individual, psikologis, dan organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 19(2), 89–102.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 9(1), 23–30. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi). Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Refika Aditama.
- Septiana, U. (2019). *Pengaruh program pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening* [Skripsi].
- Setiawan, T. (2018). Lingkungan kerja yang kondusif dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 6(2), 110–121. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828>
- Shinta, A. (2020). *Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada perusahaan manufaktur*. Salemba Empat.
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo* [Skripsi]. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, S. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Sudarmiani, S., & Ningsih, D. N. (2015). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap keselamatan kerja karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 3(2). <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v3i2.660>
- Sugeng, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, insentif, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujatmoko, & Koko. (2011). *Pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada departemen operasional pemasaran Dunkin' Donuts cabang Arteri Jakarta* [Skripsi]. Universitas Sumatera Utara.
- Umar, H. (2003). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta*, 60, 91–96.
- Wibowo. (2016a). *Perilaku dalam organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2016b). *Manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Widiasworo, L. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* [Skripsi]. Universitas Indonesia.