

PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SARI DAUN NGANJUK

Dhiki Hendra Saputra¹, Sigit Wisnu Setya Bhirawa², Restin Meilina³
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
dhikihendrasaputra@gmail.com¹

Informasi artikel :

Tanggal Masuk :10 Juli 2022

Tanggal Revisi :10 Agustus 2022

Tanggal diterima:10 September 2022

Abstract

UD. Sari Daun Nganjuk is a clove processing industry in Nganjuk which was established in 2010. UD. Sari Daun Nganjuk is a company that oversees rural products, especially those that use dried clove leaves by distillation of dry clove leaves using steam purification. at the UD processing plant. Sari Daun Nganjuk found several human resource problems such as initiative, leadership and the work environment that are still under-appreciated at UD. The leaf juice is drooping. This study aims to be used properly by UD. Sari Daun Nganjuk as a source of perspective to promote the presentation of UD's performance. The leaf juice is drooping. This study examines whether there is an influence between incentives, leadership and work environment on the performance of UD. The leaf juice is drooping. processing information in the results of the study indicate that the factors of incentives, leadership and work environment greatly affect the performance of UD employees. The leaf juice is drooping. it is known that the research uses a reliability coefficient with a value of 68.2%, representative performance is influenced by the strength of incentives, leadership and work environment, with the remaining 31.8% influenced by various elements not identified in this assessment.

Keywords: Training, Motivation, Skills, Employee productivity.

Abstrak

UD. Sari Daun Nganjuk merupakan industri pengolahan cengkeh di Nganjuk yang berdiri sejak tahun 2010. UD. Sari Daun Nganjuk adalah perusahaan yang menaungi produk pedesaan khususnya yang menggunakan daun cengkeh kering dengan penyulingan daun cengkeh kering menggunakan pemurnian uap. di pabrik pengolahan UD. Sari Daun Nganjuk menemukan beberapa permasalahan sumber daya manusia seperti inisiatif, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang masih kurang diperhatikan di UD. Sari daun nganjuk. Penelitian ini bertujuan agar dapat dimanfaatkan dengan baik oleh UD. Sari Daun Nganjuk sebagai sumber perspektif untuk mempromosikan presentasi kinerja UD. Sari daun nganjuk. penelitian ini mengkaji apakah ada pengaruh antara insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja UD. Sari daun nganjuk. pengolahan informasi dalam Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan UD. Sari daun nganjuk. diketahui penelitian menggunakan koefisien reliabilitas dengan nilai 68,2%, kinerja representatif dipengaruhi oleh kekuatan insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja, dengan 31,8% sisanya dipengaruhi oleh berbagai elemen yang tidak diidentifikasi dalam penilaian ini.

Keywords: Pelatihan, Motivasi, Keterampilan, Produktivitas karyawan.

PENDAHULUAN

Sebuah Organisasi/perusahaan sangat membutuhkan SDM yang terampil dan berkualitas karena mereka harus mau berjuang agar dapat bertahan dalam jangka panjang Bangun (2018). SDM memainkan peran penting dalam setiap organisasi. Dengan tujuan akhir untuk menjaga stamina organisasi harus didukung oleh unsur-unsur yang memadai terutama SDM. SDM dalam organisasi berusaha untuk menjadi pekerja yang memiliki kualitas eksekusi yang tinggi. Kualitas Karyawan adalah karyawan yang berbakat dan siap untuk setia memahami pekerjaan mereka. Sifat karyawan harus terlihat dalam konsekuensi pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dalam waktu yang lebih terbatas, sehingga efisiensi karyawan yang kuat dan efektif pada akhirnya dapat dicapai. Jika pameran karyawan itu bagus, maka visi dan misi organisasi juga akan tercapai dengan baik.

Insentif terdiri dari dua bagian, pembayaran langsung meliputi angsuran yang telah diterima sebagai upah, tingkat upah, motivasi, komisi dan insentif. Menurut Mangkunegara (2019), Insentif adalah suatu bentuk inspirasi yang dikomunikasikan sebagai uang tunai berdasarkan pelaksanaan yang unggul dan juga merupakan rasa pengakuan asosiasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen terhadap asosiasi (organisasi). Menurut Saputra dan Sumantri (2018) Besar kecilnya motivator mempengaruhi inspirasi kerja. Dalam hal karyawan tidak menerima dorongan yang sesuai dengan tingkat penebusan dosa dalam bekerja, maka seringkali para pekerja ini pada saat itu akan lambat bekerja dan tidak memiliki inspirasi yang tinggi. Dengan cara ini, memesan impuls adalah salah satu hal yang paling menarik yang harus menjadi fokus organisasi. Jika motivasi organisasi sesuai, itu akan bekerja pada presentasi karyawan. Tidak hanya faktor impuls yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif, faktor manajerial juga mempengaruhi pelaksanaan karyawan dalam suatu organisasi.

Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2018) kepemimpinan merupakan perilaku individu, efek pada orang lain, kolaborasi, koneksi yang berguna antara pekerjaan, posisi kepemimpinan dan pengaruh, dan pandangan orang lain. tentang keaslian. Tugas perusahaan dalam sebuah asosiasi meliputi mendefinisikan tujuan, mengkoordinasikan, membimbing, membujuk dan mengkomunikasikan. Selanjutnya, seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat untuk mengarahkan dan mengkoordinir bawahannya. Kewibawaan yang berhasil sangat dipengaruhi oleh karakter pemimpin. pemimpin yang produktif adalah kepemimpinan yang dapat menjadi pencipta dan inspirasi bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat mendorong pengembangan dan peningkatan kinerja representasional, serta berdampak positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai arahan. tujuan-tujuan yang dinyatakan Marjaya dan Pasaribu (2019).

Demikian juga, Jika lingkungan kerja di sekitar perusahaan bagus dan kondusif, maka karyawan akan memiliki inspirasi kerja yang tinggi dan tentunya akan menciptakan partisipasi yang tinggi dalam organisasi sehingga akan mempengaruhi kinerja tersebut. Jika tempat kerja di sekitar repetisi bagus, karyawan akan memiliki inspirasi kerja yang tinggi dan akibatnya menjalin kerjasama yang baik di dalam organisasi sehingga akan mempengaruhi kinerja tersebut.

UD. Sari Daun terletak di Jalan Sedudo, Desa Sawah, Kecamatan Sawahan, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur, Indonesia. UD. Sari Daun memproduksi cengkeh, gagang cengkeh, minyak cengkeh. Organisasi ini melayani pengadaan cengkeh dan penyediaan dalam jumlah kecil dan besar. Seperti organisasi pada umumnya, UD. Sari Daun juga menggunakan kerangka kerja 6 hari kerja. Namun, pekerjaan seringkali secara bertahap melampaui kerangka kerja karena pegawai yang tiba-tiba cuti atau tidak mampu bekerja selama jam kerja karena kepentingan lain di luar organisasi atau kondisi kerja yang mempersulit pekerjaan. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan yang menyebabkan penurunan efisiensi karyawan dan jika berlanjut akan menyebabkan penurunan kinerja organisasi mengingat siklus penciptaan tidak dapat dipertahankan dilakukan, Informasi partisipasi karyawan UD. Sari Daun Nganjuk 2018-2021 seharusnya terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Absensi Karyawan UD. Sari Daun Nganjuk Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Sakit		Absen kecelakaan Kerja	
		Jmlh(hr)	%	Jmlh(hr)	%
2018	56	13	21,8	4	5,5
2019	52	17	26,6	2	1,7
2020	43	14	23,6	5	7,3
2021	40	19	34,6	7	11,6

Tabel 1 dengan jelas menunjukkan bahwa absensi di UD. Sari Daun Nganjuk sangat tinggi dan umumnya akan mengembang, biasanya ditemukan pada periode 2018-2021. Dari informasi ini sangat jelas bahwa tingkat efisiensi karyawan menurun dari satu tahun ke tahun berikutnya. Ketidakhadiran yang paling umum terus menyebar secara konsisten karena karyawan yang diberhentikan. Hal ini penting untuk dilihat oleh organisasi di UD. Sari Daun Nganjuk terhubung dengan lingkungan kerja dan udara yang kuat untuk mencegah karyawan dari sakit dan kecelakaan kerja sekaligus memberdayakan karyawan untuk mencapai hasil terbaik.

UD. Sari Daun harus meningkat dari satu tahun ke tahun berikutnya, meskipun pada umumnya masih ada penurunan pada tahun-tahun tertentu. Dalam siklus penciptaan, organisasi telah mencari keamanan untuk

menjaga kesejahteraan dan kekuatan karyawannya, tetapi tingkat efisiensi yang normal belum tercapai. Terlampir pada tabel 2 menunjukkan berapa banyak produksi UD. Sari daun nganjuk sebagai berikut:

Tabel 2. Rencana dan Realisasi Produktivitas Tenaga Kerja

No	Tahun	Rencana/tahun(ton)	Realisasi/tahun(ton)	Persentase
1	2018	69.597	63.543	91,3%
2	2019	69.597	75.162	107,9%
3	2020	78.936	77.851	98,6%
4	2021	81.053	72.817	89,8%

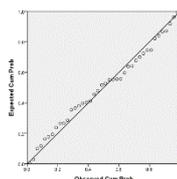
Tabel 2 di atas menunjukkan dengan sangat baik bahwa dari tahun 2018-2021 produksi akan cukup sering berubah (dimana-mana), penurunan paling banyak terjadi pada tahun 2021 yaitu hanya 89,8%, sedangkan pada tahun 2019 pengakuan organisasi sudah mencapai 107,9%. Untuk waktu yang lama, produksi hanya 1 tahun yang memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi, terutama pada tahun 2019, karena jumlah karyawan yang sangat besar dan bahan-bahan alami yang terpenuhi, penurunan efisiensi harus mendapat perhatian dari administrasi. mengenai variabel yang mempengaruhinya. Apakah disebabkan kepemimpinan yang kurang baik, kompensasi khususnya insentif yang belum memadai atau lingkungan yang kurang nyaman.

METODE

Waktu penelitian dimulai pada awal bulan september sampai bulan desember 2021 pada UD. Sari Daun Nganjuk. pengumpulan data menggunakan data primer serta sekunder yang di dapatkan dari UD. Sari Daun Nganjuk. pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dengan populasi karyawan UD. Sari Daun Nganjuk yang menggunakan sampel 40 orang karyawan dengan teknik *nonprobability sampling*. untuk memperkuat data peneliti menguji menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan uji asumsi klasik, teknik analisis deskriptif, uji hipotesis, uji regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

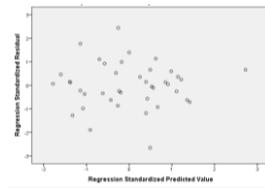
1. UJI NORMALITAS



Gambar 1. Normalitas Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 1 diketahui titik – titik hitam menyebar tepat disekitar garis mengikuti arah diagonal. Disimpulkan bahwa setiap variabel terdistribusi normal

2. UJI HETEROSKEDASTISITAS



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* gambar 2 bahwa titik – titik hitam menyebar secara tidak teratur serta tersebar baik dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.219	2.388	
	Insentif	.466	.132	.534
	Kepemimpinan	.681	.127	.706
	Lingkungan kerja	.368	.108	.491

pada tabel 4 dapat diketahui variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan UD. Sari Daun ialah variabel kepemimpinan karena memiliki nilai B paling tinggi sebesar 0,681 sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh paling rendah karna memperoleh nilai B 0,368

4. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 5. KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.682	1.504

pada tabel 5 diketahui Adjusted R Square memiliki nilai 0.682. dapat diartikan besarnya insentif kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam menjalankan variabel kinerja adalah sebesar 68.2% dan sisanya 31.8% yang merupakan aspek lainnya yang berhubungan terhadap kinerja.

5. UJI t

Tabel 6. HASIL UJI t

		Coefficients ^a		
		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		Beta		
1	(Constant)		2.632	.009
	Insentif	.534	4.127	.000
	Kepemimpinan	.706	5.832	.000
	Lingkungan kerja	.491	3.632	.000

pada tabel 6 bahwa variabel insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja memiliki nilai sig <0.05 maka dapat diartikan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja.

6. UJI F

Tabel 7. HASIL UJI F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.209	3	65.403	28.929	.000 ^a
	Residual	81.391	36	2.261		
	Total	277.600	39			

pada tabel 7 nilai sig = 0,000 < 0,05 Hal ini berarti secara simultan variabel insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan

Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan ini dinyatakan bahwa Insentif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya semakin baik Insentif yang diberikan pada karyawan oleh UD. Sari Daun akan berdampak positif bagi kinerja karyawan sebaliknya jika Insentif yang diberikan tidak sesuai pada karyawan akan berpengaruh negatif pada karyawan UD. Sari Daun. Sebagian besar repetisi bekerja sepenuhnya dengan tujuan menghasilkan uang, jadi hampir bekerja adalah cara untuk memenuhi kebutuhan diri mereka sendiri, tetapi mereka juga membutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan dan pekerjaan mereka. insentif selain bagian dari kompensasi juga dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri sehingga jika kebutuhan karyawan terpenuhi, presentasi kerja karyawan kepada organisasi juga akan bagus.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan ini dinyatakan bahwa Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya semakin baik Kepemimpinan pimpinan pada UD. Sari Daun akan berdampak positif bagi kinerja karyawan sebaliknya jika Kepemimpinan karyawan yang buruk akan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan UD. Sari Daun. sangat jelas bahwa otoritas penugasan berasal dari UD. Sari Daun yang diberikan selama ini oleh organisasi sudah baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tepat masih ada di UD. Sari Daun, demikian pimpinan pada umumnya berusaha memimpin dan memperhatikan perasaan karyawan tentang pilihan yang diambil, serta pemikiran dan gagasan yang disampaikan oleh pekerja.

c. Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan ini dinyatakan bahwa Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja pada UD. Sari Daun akan berdampak positif bagi kinerja karyawan sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan yang tidak memadai akan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan UD. Sari Daun. Tempat kerja yang menguntungkan dapat secara langsung mempengaruhi karyawan penjualan dalam mengembangkan kinerja karyawan lebih lanjut. Di sisi lain, tempat kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan. Tempat kerja seharusnya bagus jika orang dapat melakukan latihan dengan ideal, sopan, terlindungi, menyenangkan.

d. Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Nilai sig. = 0,000 < 0,05. yang diartikan bahwa variabel Insentif (X1), Kepemimpinan (X2) lingkungan kerja (X3) secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Artinya bila kepemimpinan pada UD. Sari Daun memiliki ketegasan dan kedekatan dengan karyawan akan menimbulkan kedisiplinan kerja oleh para karyawan, dan pemberian insentif oleh pimpinan akan menumbuhkan motivasi kerja lebih giat serta dengan adanya kualitas lingkungan kerja yang memadai sesuai kebutuhan karyawan akan timbul semangat dan rasa aman saat bekerja.

KESIMPULAN

Insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja mempengaruhi presentasi karyawan UD. Sari Daun nganjuk Dengan berfokus pada kekuatan insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja yang tepat, kinerja representatif di UD. Sari Daun nganjuk dapat dikembangkan lebih lanjut. Hal ini dapat diandalkan dengan hipotesis yang dikemukakan oleh (Afandi, 2018). Insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja yang sesuai merupakan faktor yang saling terkait untuk mengembangkan kinerja representatif lebih lanjut.

Kinerja pada di UD. Sari Daun nganjuk sudah tergolong baik, mengingat hasil positif serta UD. Sari Daun nganjuk dapat menjaga dorongan yang tepat dan tidak memihak bagi karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara ideal. apalagi untuk karyawan UD. Sari Daun nganjuk untuk mengikuti presentasi mereka karena mereka mendapatkan dorongan yang sangat baik. Dengan hasil ini, administrasi seharusnya melakukan upaya terus menerus untuk memberikan pedoman eksplisit kepada karyawan, memperjelas pilihan yang dibuat untuk karyawan, memberikan kenyamanan pada ruang kerja. Idealnya, berlatih dengan baik, aman dan menyenangkan, sementara tempat kerja yang buruk menuntut lebih banyak tenaga dan waktu dan tidak mempertahankan perencanaan kerangka kerja yang efektif.

Untuk kemungkinan ketiga faktor tersebut diselesaikan dengan prosedur yang benar dan bagus. akan sangat mempengaruhi kinerja representatif dan akan meningkatkan efisiensi di UD. sari daun nganjuk. Untuk eksplorasi tambahan, penting untuk memfokuskan penelitian lebih lanjut pada faktor selain insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja, karena ketiga elemen ini memiliki efek residual sebesar 68,2% saat mengisi faktor kinerja yang representatif, sehingga masih ada 31,8% kinerja karyawan di UD. sari daun nganjuk. Hal ini dengan alasan bahwa ada perbedaan perspektif dalam tinjauan ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, saya mengusulkan untuk memilih variabel stabilitas kerja dan inspirasi kerja. Karenanya. Dengan demikian eksplorasi SDM yang lebih baik dapat diperoleh di kemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

- [1.] Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- [2.] Bangun, W. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- [3.] Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4.] Marjaya, I. dan Pasaribu, F. (2019) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), hal. 129–147. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3650.
- [5.] Saputra, ade eka dan Sumantri, B. A. (2018) "Analisis Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Putra Semi Mandiri Nganjuk," hal. 1–13.
- [6.] Sugiyono (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: Fakultas Ekonomi- Universitas Nusantara PGRI.