

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TENUN IKAT KODOK NGOREK 2

P. Putra Bayu Gusti^{1*}, Dian Kusumaningtyas², Moch. Wahyu Widodo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Majoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

petrusputra85@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This research aims to analyze the influence of work environment, incentives, and leadership on employee performance at Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2". The approach used is quantitative with a causality research type. The sample used is a saturated sample, namely the entire population of 41 employees were used as respondents. Data collection techniques were carried out through questionnaires, and data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the study indicate that partially the variables of work environment and leadership have a significant effect on employee performance, while incentives do not show a significant effect. However, simultaneously, the three independent variables together have a significant effect on employee performance. This finding emphasizes the importance of creating a conducive work environment and effective leadership in encouraging increased performance, as well as the need to evaluate the incentive system so that it is more targeted and has a positive impact on employee productivity.

Keywords: Work Environment, Incentives, Leadership, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2". Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi karyawan sebanyak 41 orang dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan insentif tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Namun secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja, serta perlunya evaluasi terhadap sistem insentif agar lebih tepat sasaran dan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Insentif, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, setiap perusahaan dituntut untuk terus melakukan inovasi serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya guna mampu bertahan di tengah arus perubahan yang cepat serta untuk meraih keunggulan bersaing. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pengembangan produk atau layanan, tetapi juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, yang berasal dari aspek internal maupun eksternal perusahaan. Salah satu faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.[1]. Perusahaan harus dapat mendidik sumber daya manusia dengan tujuan untuk menciptakan adanya karyawan yang profesional, hal ini yang mendorong adanya kepuasan kerja karyawan.[2]. Dengan demikian banyak perusahaan yang melakukan pemilihan karyawan yang berkualitas, karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dan menjalankan kinerjanya dengan baik, maka dapat ikut berperan penting dalam tercapainya tujuan dan sasaran suatu perusahaan. [3]. [4] mengatakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja. Menurut [5] Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena ketika kinerja pegawainya tinggi, maka secara keseluruhan

kinerja organisasi juga akan meningkat. Dengan demikian, kinerja organisasi yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan.[6]. menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.[7]. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan dan mempermudah kinerjanya.[8]. Salah satu bentuk motivasi tersebut adalah dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti pemberian gaji atau upah yang layak, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, adanya penghargaan atas hasil kerja, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta pemberian insentif yang disesuaikan dengan jenjang karier.[9]. Insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termasuk suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan.[10]. Indikator dalam insentif seperti bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.[11]. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan dirasa sangat penting karena pemimpin mempunyai peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan yang biasa tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.[12].

Peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial agar Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek 2 mampu bersaing dengan para pelaku usaha lainnya dan menghadapi tantangan industri secara lebih efektif. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang serius dari pihak manajemen untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja, memperkuat hubungan antarkaryawan, serta menyusun sistem insentif yang adil dan berkelanjutan. penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2". Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menilai sejauh mana pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja mereka, serta mengevaluasi peran kepemimpinan dalam memengaruhi performa kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan di lingkungan kerja Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2".

Sebelumnya, terdapat dalam penelitian [6] dengan judul "Meningkatkan Kinerja Karyawan: pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Rumah Makan Candisari Kebumen" menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Candisari. Selain itu, dalam penelitian [13] dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT World Innovative Telecommunication Denpasar" disimpulkan bahwa hasil penelitian ini bahwa pemberian insentif pada PT World Innovative Telecommunication Denpasar tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam penelitian [14] yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang", ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kausalitas, yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif kausalitas dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur terhadap pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya berdasarkan data numerik yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1), insentif (X2), dan kepemimpinan (X3), terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian yaitu UMKM Tenun Ikat Kodok Ngorek 2 yang beralamat di Jl. KH. Agus Salim, Gg. 07 No.51b, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 63118. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Tenun Ikat Kodok Ngorek 2 yang berjumlah 41 orang. Mengatakan Populasi dapat diartikan sebagai cakupan umum yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki sifat dan karakteristik khusus sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti, yang selanjutnya akan diteliti untuk diambil Kesimpulan.[15]. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh seluruh karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket terstruktur dengan skala pengukuran *Likert*. Untuk menguji

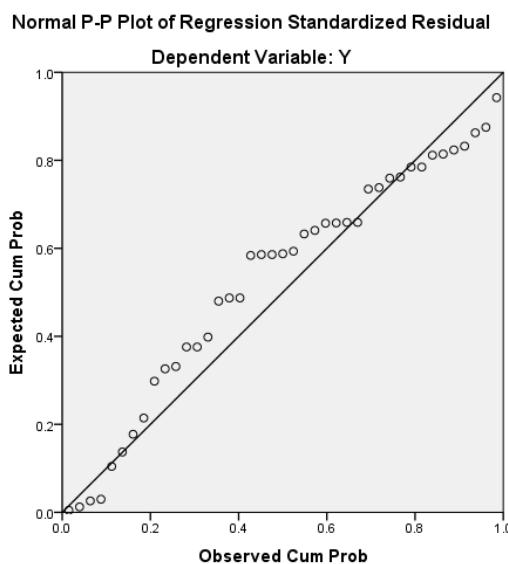
validitas dan reliabilitas instrumen, analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.. Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik normal *probability plot*, hasil uji SPSS pada penelitian ini memperoleh gambar sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan, 2025

Gambar 1. Uji Normalitas

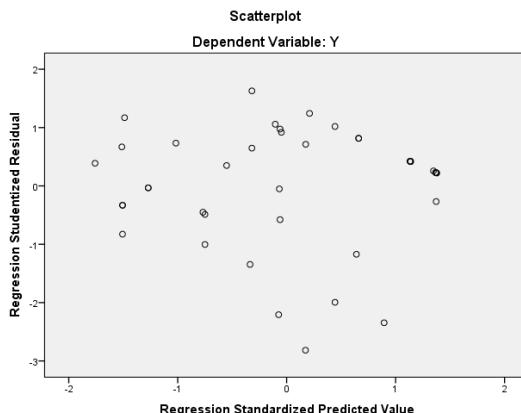
Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk membuktikan bahwa model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang saya lakukan, diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut: lingkungan kerja (X1) sebesar 1,460, insentif (X2) sebesar 1,389, dan kepemimpinan (X3) sebesar 1,303. Seluruh nilai VIF berada di bawah angka 10, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan multikolinear yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi tidak adanya multikolinearitas, sehingga model layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskadestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan lain. Berikut grafik scatterplot dengan SPSS diperoleh gambar sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan, 2025
Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Pada gambar diatas menunjukkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi yaitu alat untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang saya lakukan, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,722. Nilai ini berada dalam rentang 0 hingga 4, di mana nilai mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Karena nilai Durbin-Watson mendekati angka 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi yang digunakan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,411 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,364 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), insentif (X2), dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 36,4%, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Nilai Durbin-Watson berkisar antara 0 hingga 4. Nilai mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi, nilai < 2 mengindikasikan autokorelasi positif, dan nilai > 2 menunjukkan autokorelasi negatif. Dalam hal ini, nilai 1.722 cukup dekat dengan angka 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan pada model regresi tersebut.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui analisis ini, dapat diidentifikasi hubungan dan kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perubahan atau variasi pada variabel dependen. Hasil uji linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.069	4.612	1.099	.279
	X1	.396	.160	.377	.018
	X2	.010	.153	.010	.946
	X3	.410	.158	.372	.014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi menghasilkan suatu persamaan regresi yang diperoleh melalui proses pengujian data yang telah dilakukan sebelumnya:

$$Y = 5,069 + 0,396X_1 + 0,010X_2 + 0,410X_3$$

Berdasarkan tabel diatas nilai konstanta 5,069 menunjukkan apabila variabel insentif (X2) tidak memiliki pengaruh sama sekali. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X1) dan Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan. Namun akan berubah apabila:

a) $\beta_1 = 0,396$.

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 poin pada variabel X1 dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Y sebesar 0,396. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel X1, maka variabel Y akan meningkat dan sebaliknya.

b) $\beta_2 = 0,010$.

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 poin pada variabel X2 dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Y sebesar 0,010. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel X2, maka variabel Y akan meningkat dan sebaliknya.

c) $\beta_3 = 0,410$.

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 poin pada variabel X3 dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi penurunan pada variabel Y sebesar 0,410. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel X3, maka variabel Y akan meningkat dan sebaliknya.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis yang saya lakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,411. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), insentif (X2), dan kepemimpinan (X3) secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 41,1%. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,364 menandakan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam model, kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,4%. Dengan demikian, masih terdapat sekitar 63,6% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun model memiliki kontribusi yang cukup berarti, terdapat faktor-faktor eksternal lain yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Uji T

Uji T berfungsi untuk menguji pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut hasil tabel dari SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error		
1 (Constant)	5,069	4,612		1,099	.279
X1	.396	.377	.160	2,476	.018
X2	.010	.010	.153	.068	.946
X3	.410	.372	.158	2,586	.014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan uji parsial atau uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel lingkungan kerja (X1), insentif (X2), dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat:

a) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X1) yaitu 2,476. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,476 > 2,024) atau

- nilai $\text{Sig. } 0,018 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan nilai t_{hitung} variabel insentif (X2) yaitu 0,068. Nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,068 < 2,024$) atau nilai $\text{Sig. } 0,946 > 0,05$. H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat diartikan bahwa insentif (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c) Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X3) yaitu 2,586. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,586 > 2,024$) atau nilai $\text{Sig. } 0,014 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji F berguna untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), insentif (X2), dan kepemimpinan (X3) secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y). Tenun Ikat Kodok Ngorek 2. Berikut tabel yang diperoleh dari SPSS. Analisis Uji F (ANOVA) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel ANOVA, hasil analisis menunjukkan beberapa komponen sebagai berikut:

1. Model terbagi menjadi dua bagian, yaitu:
 - a) Regression: Menunjukkan variabilitas data yang dapat dijelaskan oleh model regresi.
 - b) Residual: Menunjukkan sisa variabilitas data yang tidak dapat dijelaskan oleh model.
 - c) Total: Merupakan jumlah dari variabilitas total data.
2. Sum of Squares:
 - a) Nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 114,756 menunjukkan total variasi kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), insentif (X2), dan kepemimpinan (X3).
 - b) Nilai *Sum of Squares Residual* sebesar 164,268 menunjukkan variasi kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi (kesalahan).
 - c) Total nilai *sum of squares* adalah 279,024, yang merupakan gabungan dari kedua komponen di atas.
3. df (*degrees of freedom*):
 - a) Derajat bebas untuk regresi adalah 3, sesuai dengan jumlah variabel independen dalam model.
 - b) Derajat bebas untuk residual adalah 37, dihitung dari total sampel dikurangi jumlah variabel ($n - k - 1$).
 - c) Total derajat bebas adalah 40, sesuai dengan jumlah total data dikurangi 1 ($n - 1$).
4. Mean Square:
 - a) Nilai mean square untuk regresi adalah 38,252, diperoleh dari pembagian sum of squares regresi dengan derajat bebasnya.
 - b) Nilai mean square untuk residual adalah 4,440, diperoleh dari pembagian sum of squares residual dengan derajat bebasnya.
5. F: Nilai F hitung sebesar 8,616 menunjukkan hasil perbandingan antara mean square regresi dan mean square residual. Nilai ini digunakan untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan.
6. Sig. (Significance value): Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), karena nilai $\text{sig. } < 0,05$.

Berdasarkan pernyataan uji F diatas, X1, X2, X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($8,616 > 2,852$) atau nilai $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Insentif (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Pembahasan

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan hasil dari pengaruh lingkungan kerja, insentif, idani kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat Kodok Ngorek 2 dengan baik. Dari hasil tersebut dapat dilihat tanggapan dari masing-masing responden terhadap variabel yang diberikan. Terlihat pula bahwa variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Berikut uraian penjelasan dari masing-masing variabel :

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat Kodok Ngorek 2

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{\text{hitung}} 2,476 > t_{\text{tabel}} 2,024$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Artinya,

hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Ini selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh [16] Temuan ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja—baik aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan tata ruang, maupun aspek non-fisik seperti suasana kerja dan hubungan antarpegawai—berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat memotivasi karyawan, memperkuat komitmen, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu stres dan menurunkan kinerja.

2. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat Kodok Ngorek 2.

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel insentif (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai hitung sebesar 0,068 yang lebih kecil dari ttabel 2,024, serta nilai signifikansi 0,946 yang jauh di atas batas 0,05. Artinya, secara statistik, hipotesis nol diterima dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun demikian, secara praktis insentif tetap berperan penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan, terutama melalui pemberian target kerja yang dapat mendorong tanggung jawab dan pencapaian individu. Oleh karena itu, meskipun belum terbukti secara statistik, sistem insentif yang tepat tetap perlu diperhatikan sebagai upaya mendukung produktivitas dan loyalitas karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh teori dari [13] yang menyebutkan tidak adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat Kodok Ngorek 2.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai hitung 2,586 yang lebih besar dari ttabel 2,024 dan nilai signifikansi 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki peran penting dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi, mengarahkan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan perlu menjadi prioritas manajemen untuk mendukung kinerja karyawan secara menyeluruh. Dalam teori [14] juga menyebutkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan kerja, Insentif, dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat Kodok Ngorek 2

Berdasarkan hasil tabel uji F diatas, X1, X2, X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,616 > 2,852$) atau nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Insentif (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan. Oleh karena itu sudah menjadi hal yang seharusnya dilakukan oleh Tenun Ikat Kodok Ngorek 2 untuk meningkatkan kualitas dari variabel-variabel tersebut. [7] juga menyebutkan adanya pengaruh Insentif, Lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat Kodok Ngorek 2. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda, diperoleh berbagai temuan yang memberikan pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, lingkungan kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang baik dan mendukung, baik dari sisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kenyamanan ruang kerja, maupun dari sisi nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang positif, sangat berperan dalam meningkatkan kinerja individu. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif tidak hanya membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, tetapi juga menciptakan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kedua, insentif (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Artinya, dalam konteks penelitian ini, pemberian insentif belum secara langsung mampu meningkatkan performa kerja karyawan secara keseluruhan. Namun demikian, hal ini tidak serta-merta meniadakan pentingnya insentif dalam dunia kerja. Sistem insentif masih memiliki peran dalam memotivasi sebagian karyawan, terutama dalam hal pencapaian target dan penghargaan atas kinerja. Dengan demikian,

perlunya evaluasi dan penyesuaian terhadap bentuk, besaran, serta kriteria pemberian insentif agar dapat lebih relevan dan berdampak terhadap peningkatan motivasi dan kinerja.

Ketiga, kepemimpinan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau manajerial perusahaan sangat memengaruhi perilaku dan semangat kerja karyawan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memberi teladan, mendorong partisipasi, dan memberikan umpan balik yang membangun, cenderung lebih berhasil dalam menciptakan suasana kerja yang produktif. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, tetapi juga mampu meningkatkan loyalitas, keterikatan, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Keempat, secara simultan (bersama-sama), variabel lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Tenun Ikat Kodok Ngorek 2. Hal ini membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Kinerja yang optimal tidak cukup hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi memerlukan sinergi antara lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang adil, serta kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan memberdayakan potensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor tersebut secara terintegrasi menjadi kunci strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nilamsari L, Muslih B. Dampak Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Kediri. Simp Manaj Dan Bisnis II Progr 2023;2:1192–201.
- [2] Febriasari IP, Meilina R, Bhiwara SWS. Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Realizm. J Ekon Dan Manaj Dan Bisnis II 2023;2:1230–9.
- [3] Robbin. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Banten: CV AA. RIZKY; 2019.
- [4] Sibuea SJ, Oktavianthy D, Rangkuti AE. Pengaruh persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi manfaat terhadap minat penggunaan aplikasi ovo 2021;6:35–45.
- [5] Sari M. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Tanjung Jabung Timur. Sci Manag Students Res J 2022;3:152. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i3.121>.
- [6] Kurniawan IS, Wijayanti M. Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. J Pendidik Tambusai 2021;5:10348–57.
- [7] Brotojoyo E. Insentif, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja. Pengaruh Inf Akunt Terhadap Harga Saham Pada Perush Perbank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indones Indriyana 2021;6:11–20.
- [8] Cahyani P. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON MEDIS PADA RUMAH SAKIT BALIMED DENPASAR Putu. Kinabalu 2023;11:50–7.
- [9] Kurniawan A. Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan 2021;7:1–18.
- [10] Dialazta W, Meilina R, Soedjoko DKH. Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pembuatan Shuttlecockdi Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk. Simp Manaj Dan Bisnis II 2023;2:1386–94.
- [11] Hasibuan. "Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan". 2021.
- [12] Yolan AW, Wihara DS. Pengaruh Adanya Punishment, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Tempat Bercakap Kopi Kediri. ... Nas Manaj Dan ... 2023;2:1183–91.
- [13] Pramesti, Landra N dan W. Jurnal EMAS. J Emas 2021;2:51–70.
- [14] Marjaya I, Pasaribu F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio J Ilm Magister Manaj 2022;2:129–47. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.
- [15] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 2019.
- [16] Munir M, Arifin S, Darmawan D, Issalillah F, Khayru RK, Hariani M, et al. Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. J Baruna Horiz 2023;5:88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>.