

PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (PELINDO), TENAU KUPANG

The Influence of Incentives and Work Environment on Employee Performance at PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO), Tenau Kupang

Jein Thalia Margareth Sono^{1,a)}, Ronald P.C. Fanggidae^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: ^{a)} jeinthalia68@gmail.com, ^{b)} ronald.fanggidae@staf.undana.ac.id

^{c)} clarcesarlian@gmail.com, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO), Tenau, Kupang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin kemudian diuraikan menggunakan teknik simple random. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) secara persial membuktikan bahwa insentif (X1) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara persial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang. Secara simultan insentif dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO), Tenau Kupang.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah besarnya insentif yang diterima. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pemberian insentif yang memadai agar karyawan mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan mengembangkan potensinya. Insentif sendiri berfungsi sebagai pendorong motivasi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Insentif terbagi menjadi dua jenis, yaitu material (seperti bonus, komisi, dan kompensasi) dan non-material (seperti piagam penghargaan, gelar, dan pujian). Pemberian insentif yang sesuai dan tepat waktu tidak hanya meningkatkan semangat kerja tetapi juga berpengaruh pada kesejahteraan karyawan. Jumlah populasi karyawan di tempat penelitian tersebut berjumlah 104 karyawan, akan tetapi karyawan yang menerima insentif dari tahun 2020-2022 berjumlah sedemikian rupa yang tercantum pada tabel diatas tidak tetap. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti insentif hanya diberikan apabila karyawan memiliki prestasi kerja. Insentif yang

diberikan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang diberikan dalam dua bentuk yaitu insentif material yang berupa bonus, kompensasi yang ditangguhkan, komisi, pembagian laba dan jaminan sosial. Kemudian insentif non material yang berupa pemberian piagam, pemberian tanda jasa dan kenaikan pangkat. Nominal insentif ini diberikan tergantung dari kerja lembur karyawan dan prestasi karyawan. Insentif diberikan dalam jangka waktu perbulan. Selain insentif, lingkungan kerja PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang juga terdapat beberapa permasalahan yaitu ada beberapa karyawan yang memiliki sikap kurang baik sehingga mengganggu karyawan lain seperti karyawan yang menunjukkan mimik wajah yang tidak ramah dan nada bicara yang datar, hal itu dapat mengakibatkan komunikasi antar karyawan menjadi kurang baik sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Supardi (2014), Kinerja merupakan suatu kegiatan/aktivitas yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas yang diemban dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Bangun (2012) Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2011) bahwa indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari sifat, perilaku dan hasil kerja, indikator tersebut adalah :

1. Loyalitas kerja, adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan kepatuhan pegawai terhadap atasan.
2. Kehandalan kerja, adalah keyakinan terhadap pegawai untuk mempunyai hasil kerja yang baik.
3. Kemampuan kerja, adalah keyakinan terhadap pegawai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.
4. Keterampilan kerja, adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
5. Kualitas hasil kerja, adalah hasil kerja yang dicapai mempunyai mutu yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
6. Kuantitas hasil kerja, adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan.

Insentif

Kadarisman (2014) menyatakan bahwa kompensasi insentif (*incentive compensation*) pada dasarnya adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Kadarisma (2014) mengemukakan “kompensasi insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas.

Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2012) insentif dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Insentif material. Pada pokoknya balas jasa seseorang dapat didasarkan pada:
 - a. Waktu
 - b. Hasil kerja
 - c. Gabungan waktu dan hasil kerja.
2. Insentif non material. Dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk yaitu :
 - a. Pemberian gelar (titel) secara resmi
 - b. Pemberian tanda jasa atau medali
 - c. Pemberian piagam penghargaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Sedarmayati (2018), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih akan menjadi tempat yang nyaman bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, karyawan bisa lebih produktif dan betah untuk bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang bersih juga dapat membantu karyawan untuk terhindar dari berbagai resiko penyakit.
3. Suasana
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan.
4. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan
Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua karyawan atau karyawan tertentu saja karena prestasinya agar karyawan tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

5. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

6. Hubungan Dengan Rekan Kerja

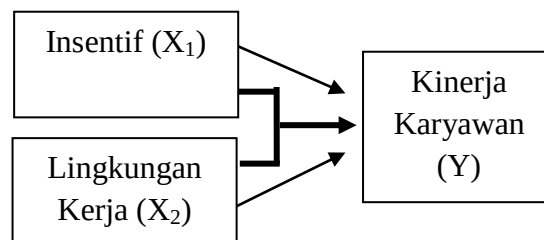
Hubungan kerja antara karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kebiasaan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal.

7. Hubungan Antara Bawahan Dengan Pemimpin

Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan baik dengan karyawannya atau karyawan menghormati pemimpin yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang. Variabel insentif (X_1) mencakup dua aspek, yaitu insentif material yang didasarkan pada waktu dan hasil kerja, serta insentif nonmaterial berupa penghargaan seperti gelar, medali, dan piagam. Variabel lingkungan kerja (X_2) mencakup aspek penerangan, kebersihan, suasana, fasilitas kerja, keamanan, serta hubungan antarpegawai dan dengan pimpinan. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui indikator loyalitas, keandalan, kemampuan, keterampilan, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

H3 : Diduga insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 51 responden karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan teknik pengelolaan data menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26,284	6,761		3,888
	Total_X1	-,277	,324	-,109	-,855
	Total_X2	,418	,104	,512	4,009

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 26,284 - 0,277X_1 + 0,418X_2$$

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 26,284 artinya jika variabel insentif (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), adalah 0 maka produktifitas kerja menurun sebesar 26, 284 poin.
2. Koefisien regresi variabel insentif – 0,277 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang, dengan asumsi yang bernilai tetap.
3. Koefisien regresi 0,418 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang, dengan asumsi yang bernilai tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Persial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Uji Hipotesis dan Uji t dapat di perjelas sebagai berikut:

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1)

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan Hipotesis Statistik

Ho : Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

Ha : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

2. Menentukan t hitung dan signifikan

Dari tabel *coefficients* diperoleh t hitung sebesar -,844 dan signifikan sebesar 0,397.

3. Menentukan t tabel dengan derajat kebebasan $dk=n-k=58-2=56$ pada tingkat $\alpha(\alpha)$ sebesar 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh t tabel sebesar 2,003.

4. Kriteria pengujian

Jika t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ α , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung $<$ t tabel dan signifikansi $>$ α , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

5. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan signifikansi dengan α :

Diketahui bahwa t hitung (-,855) $<$ t tabel (2,003) dan signifikansi (0,397) $>$ α (0,05)
Jadi t hitung $<$ t tabel dan signifikansi $>$ α (α).

6. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung (-,855) $<$ t tabel (2,003) dan signifikansi (0,397) $>$ α (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis2)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis statistik:

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

2. Menentukan t hitung dan signifikan

Dari tabel *coefficients* di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 4,009 sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000

3. Menentukan t table

Mencari t tabel dengan derajat kebebasan $dk=n-k=58-2=56$ pada tingkat $\alpha(\alpha)$ sebesar 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh t tabel sebesar 2,003

4. Kriteria pengujian

Jika t hitung $>$ t tabel dan signifikan $<$ α , maka Ho ditolak dan Ha diterima
Jika t hitung $<$ t tabel dan signifikan $>$ α , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

5. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan signifikan dengan α :
Diketahui bahwa t hitung (4,009) $>$ t tabel (2,003) dan signifikan (0,000) $<$ α (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

6. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung (4,009) $>$ t tabel (2,003) dan signifikan (0,000) $<$ α (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667,848	2	333,924	8,040	,001b
	Residual	2035,132	49	41,533		
	Total	2702,981	51			

Dependent Variable: Kinerja_Y
Predictors: (Constant), lingkungan kerja_X2, insentif_X1

Berdasarkan tabel diatas dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

Ho : Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

Ha : Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

2. Menentukan F hitung dan Signifikan

Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 8,040 sedangkan nilai signifikan sebesar 0,001.

3. Menentukan F table

Mencari F tabel dengan derajat kebebasan $dk=n-k=58-3=55$ pada tingkat *alpha* sebesar (0,05) maka di peroleh F tabel sebesar 3,16.

4. Kriteria pengujian

Jika F hitung > F tabel dan signifikan < *alpha*, maka Ho ditolak dan Hadi terima Jika F hitung < F tabel dan signifikan > *alpha*, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

5. Membandingkan F hitung dengan F tabel dan signifikan dengan *alpha*: F hitung (8,040) > F tabel (3,16) dan signifikan (0,001) < *alpha* (0,05).

6. Kesimpulan

Karena nilai F hitung (8,040) > F tabel (3,16) dan signifikan (0,001) < *alpha* (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja) menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menggunakan program SPSS16, tampak dalam tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.216	6,445

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tampilan tabel diatas, bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,247 berarti nilai koefisien determinasi adalah 24,7%, artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari Insentif (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang, (Y) berpengaruh sebesar 24,7%, selebihnya yaitu sebesar 75,3% disebabkan oleh faktor selain variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa variabel Insentif dan Lingkungan kerja dalam memengaruhi Kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) tenau Kupang *relative* lemah, karena nilai R² sebesar 0,247 lebih mendekati 0.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung < t tabel (2,003) dan signifikansi > alpha (α), maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang. Hasil ini memiliki arti bahwa Insentif yang diberikan mungkin tidak sesuai dengan apa yang dianggap penting atau bernilai oleh karyawan. Misalnya, jika karyawan lebih menghargai pengembangan karir atau keseimbangan kehidupan kerja daripada bonus finansial, insentif dalam bentuk uang tunai mungkin tidak terlalu memotivasi. Insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain tidak ada pengaruh yang signifikan Insentif terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang. Insentif yang digambarkan melalui: (1) insentif yang diterima dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik, (2) besaran insentif sudah sesuai dengan standar yang ditentukan, dan (3) insentif yang diterima sesuai dengan harapan tidak dapat memberikan perubahan pada kinerja. Fakta yang ada insentif menjadi sesuatu yang berwujud namun dirasakan semu oleh pegawai karena dianggap hanya sebagai hak mutlak, bukan sebagai kompensasi atas pekerjaan.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra dan Agus (2015) yang memperoleh hasil berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil serta pembahasan dan penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa insentif tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif menjadi sesuatu yang berwujud namun dirasakan semua oleh pegawai karena dianggap hanya sebagai hak mutlak, bukan sebagai kompensasi atas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian insentif yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang. Sebaliknya, jika pemberian insentif tidak baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikan $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damianus Wewengkang (2021), Siti Aisyah (2022), Nasib (2018) dan Djuwanto (2017) yang memperoleh hasil berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil serta pembahasan dan penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang. Sebaliknya, tanpa adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman pada perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Karena nilai F hitung $> F$ tabel dan signifikan $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau, Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasib (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun pengaruh tersebut tidak mutlak dilihat dari besaran koefisien determinasi, Artinya masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi antara lain yang dikemukakan oleh Anoraga (2010): kompensasi, gaji atau imbalan. Faktor-faktor inilah yang diduga ikut memengaruhi kinerja PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang namun memerlukan riset lebih lanjut untuk membuktikannya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa insentif, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Insentif (X1) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang.
4. Secara simultan Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang. Berdasarkan uji F diperoleh Insentif dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang yang didukung oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel Insentif dan Lingkungan Kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang
Agar dapat meningkatkan pemberian insentif pada karyawan agar karyawan terus terdorong untuk tetap melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan lingkungan kerja yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang harus menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain selain insentif dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor kompensasi, gaji dan imbalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amron. (2009). *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Anoraga, Pandji. (2010). *Manajemen Bisnis, Edisi Kedua*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Damianus A.Y. Wewengkang (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Tengah Pandemi Covid-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-nembo Tipe-C Bitung*. Jurnal EMBA, Volume 9, Nomor 3, 242-251.

- Djuwarto. (2017). *Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo*. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Volume 18(01), 83-93.
- Fauziah, H. (2012). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, 54-66.
- Fauzi, M. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang: Walisongo Press
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrafachrudi. (2012). *Metode Penilaian Kerja serta Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Galiyah Indah.
- Indra W. (2015). *Pengaruh Motivasi, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya*. *E-jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1, Nomor 2, Surabaya.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV Bandung: PT. Remaja Rusda Jaya.
- Maryati, S. (2015). *Dinamika Pengangguran Terdidik: Tantangan Menuju Bonus Demografi Di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Edukasi Ekonomi*, Vol. 3, No. 2.
- Nasib. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Seminar Nasional Kerajaan (SENAR)*, Volume 1, No. 1.
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nugraha, N., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2013). *Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., Hakam, M. S. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 1, 19-20.
- Rosdiana., Nurhidayanti., Manne, A., Setiawan, L., (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar*. *Economic Bosowa Journal*, Volume 7, No. 003.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siti A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan*. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, Volume 6. No. 4.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service (APS).

- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumbangsih, N., Nelisa, M., (2013, September). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*, 178-185.
- Sarwoto (2012). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Keenambelas, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.