

**PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. INDOMARCO  
PRISTAMADIVISI DISTRIBUTOR CENTER (DC) CABANG GRESIK**

**Oktavia Irsadila**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, oktaviairsadila@gmail.com

**Awin Mulyati**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, awin @untag-sby.ac.id

**Ute Chairuz M. Nasution**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, ute@untag-sby.ac.id

**Abstract**

*Improve the welfare of owners and employees. This can be done by evaluating employee performance and always making a series of improvements in order to always improve the quality of the employee's performance. Companies must also realize that employees as social beings basically have various kinds of needs that are increasingly increasing, for this reason companies are required to pay attention to the welfare of both material and non-material to their employees. This research is intended to determine the effect of Work Facilities, Work Environment, and Providing Incentives on Employee Performance at PT. Indomarco Pristama Gresik Branch Distributor Center (DC) Division. This research is a quantitative research with quantitative analysis research methods. The population in this study includes this research are employees at PT. Indomarco Pristama Distributor Center (DC) Division Gresik Branch which has a total of 80 employees. The results of this study state that there is no significant effect between Work Facilities on Employee Performance as well as the Work Environment variable. However, a significant influence was found between Incentives on Employee Performance. It can be concluded that simultaneously the variables Facility, Work Environment, and Providing Incentives affect Employee Performance at PT. Indomarco Pristama Gresik Branch Distributor Center (DC) Division. With this research, it is hoped that the company can meet the needs of employees and improve the quality of performance by providing incentives fairly and in accordance with the work of employees*

*Keywords : Work Facilities, Work Environment, and Providing Incentives Employee Loyalty and Employee Performance.*

**Abstrak**

Hampir seluruh perusahaan bertujuan guna memaksimalkan banyaknya keuntungan bagi perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengevaluasi Kinerja Karyawan dan selalu melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan tersebut. Perusahaan pun harus menyadari bahwa karyawan sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan dituntut harus memperhatikan kesejahteraan baik berupa material maupun non material kepada karyawannya. Penelitian ini ditujukan guna mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian analisis kuantitatif. Populasi pada penelitian ini meliputi penelitian ini adalah Karyawan di PT. Indomarco Pristama

Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik yang memiliki jumlah karyawan 80. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan begitu pula dengan variabel Lingkungan Kerja. Namun ditemukan pengaruh signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pihak perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan serta meningkatkan kualitas kinerja dengan memberi insentif secara adil dan sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan.

## **Pendahuluan**

Untuk memerangi kompetitor bisnis pada era dunia saat ini, suatu perseroan di bidang industri ataupun lainnya harus bergerak secara praktis dan tepat guna. Karena banyaknya perusahaan dengan bidang serupa, persaingannya menjadi ketat dan perusahaan harus meningkatkan daya saing untuk menjaga kesinambungan bisnis. Tujuan hampir semua perusahaan ialah memaksimalkan keuntungan dan angka tambah bagi bisnis serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Salah satu cara utama untuk mencapai tujuan ini ialah mengulas melalui penilaian performa pegawai serta terus melangsungkan pembaharuan untuk menaikkan mutu kinerja mereka. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memastikan keselarasan antara kewajiban tugas dengan kemahiran mereka. (Robbins dan Judge, 2015) (dalam Chasanah & Rustiana, 2017) Organisasi juga harus menyadari bahwasanya pekerja sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai kebutuhan yang beragam yang makin naik sejalan dengan waktu. Sebab itu, organisasi dituntut memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik dalam hal bahan maupun non-bahan.

Fasilitas kerja merujuk pada alat atau bantuan yang digunakan untuk memudahkan dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Lupiyaodi pada tahun 2006. (dalam Anam & Rahardja, 2017) Semakin optimal sarana yang dipergunakan semakin lancar program yang dijalankan sehingga meningkatkan efisiensi. Sarana Kerja yang disiapkan seharusnya lebih lengkap dan sesuai dengan kebutuhan tugas pegawai merupakan suatu usaha dari perusahaan untuk menaikkan performa pegawai. Sarana pekerjaan bisa dianggap sebagai alat bantu untuk memperlancar dan memudahkan aktivitas karyawan perusahaan, berupa fisik dan umumnya digunakan dalam rutinitas perusahaan. Sarana juga diyakini mempunyai pengaruh besar terhadap prestasi seorang karyawan. Menurut Moenir, 1987:197 (dalam Priyatmono Unggul, 2017) Fasilitas Pekerjaan tersebut mencakup semua hal yang dipergunakan, dimanfaatkan, ditinggali, dan dirasakan bagi pekerja untuk proses kesuksesan tanggungjawab kerja. Jika perusahaan meminta karyawan untuk menjadi produktif dalam proses kerja, maka perusahaan harus berupaya menyediakan Fasilitas Pekerjaan yang memadai dan lengkap untuk mendukung Kinerja Karyawan. Dengan tersedianya Fasilitas Pekerjaan yang memadai dan baik, diharapkan dapat memengaruhi kinerja para karyawan.

Kondisi lingkungan kerja juga dapat dipandang sebagai aspek dengan dampak performa tenaga kerja, dengan cara terus menerus ataupun berkelanjutan. Ini dapat dijelaskan mengenai semua kondisi di lingkungan pegawai dengan mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti kebersihan lingkungan sekitar, kondisi pencahayaan, dan faktor lainnya. Pendapat dari Prawirosentono (1992, p.2) (dalam Ferawati, 2017) "Kinerja ialah uraian kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Faktor lain dari kinerja karyawan ialah Pemberian Insentif. Pemberian insentif ini berdampak relevan akan kualitas performa pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Ketika Pemberian Insentif ini tercipta untuk karyawan, uraiannya juga bisa mengarah pada perusahaan yang sangat baik. Pada dasarnya insentif merupakan penghargaan bagi karyawan dengan nilai yang tergantung melalui luaran yang digapai, baik secara moneter atau hal lainnya. Menurut Rivai (2004:384) (dalam Nursshobakh Azalia, 2017) menjelaskan bahwasanyasanya komisi ialah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan".

Usaha-usaha guna mengunggulkan Kinerja Karyawan ialah sebuah hal yang utama sebab kesuksesannya dalam menggapai keberlangsungan inti perusahaan, yang bergantung dengan keunggulan performa kerja aset tenaga kerja. Jika karyawan tidak mendapatkan dukungan Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dengan nyaman, dan Pemberian Insentif yang setimpal dengan prestasi yang diberikan, oleh karenanya pegawai akan lebih enggan bekerja dan tidak ada gairah kerja lagi sehingga mereka akan kerja biasa saja tanpa adanya semangat yang memuncak. Peningkatan prestasi tersebut akan memberikan dampak bagi organisasi, di antaranya kemajuan organisasi itu sendiri guna memperkuat di sebuah kompetisi dengan bidang serupa.

Pada beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai topik pembahasan yang serupa dengan penelitian ini, penulis menemukan beberapa poin perbedaan dimana dalam penelitian ini memiliki kebaruan dimana membahas mengenai pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan pemberian insentif sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan poin tersebut tidak ditemui dalam beberapa penelitian berikut:

1. Jurnal tahun 2028 karya Nurwanda yang berjudul "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan" dimana fokus penelitiannya yang membahas Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Jurnal tahun 2021 karya Aminah yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jovan Technologies" dimana fokus penelitiannya yang membahas bahwa Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jovan Technologies.

3. Jurnal tahun 2018 karya Septaviandari yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya” dimana fokus penelitiannya yang membahas bahwa Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan secara signifikan pada Kinerja Karyawan.

Berkaca dari interpretasi masalah diatas, maka dalam penelitian di jurnal ini akan memberikan fokus tumpuan kepada “Apakah Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?”.

## Metode

Pada pembahasan penelitian ini, menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini akan menggunakan data berjenis kuantitatif. Metode penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner yang akan disebar langsung kepada objek penelitian yakni karyawan PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik.

## Hasil Dan Pembahasan

### 1. Karakteristik Responden

**Tabel 1.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Pria	30	37,5%
2.	Wanita	50	62,5%
Jumlah Responden		80	100%

Diketahui bahwa responden berjenis kelamin Pria dengan jumlah responden 30 responden atau sekitar 37,5%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin Wanita 50 responden atau sekitar 62,5% dari jumlah keseluruhan responden. Karakteristik responden terbesar berdasarkan jenis kelamin adalah responden Wanita.

**Tabel 2.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 - 25	58	73%
2.	26 - 35	12	15%
3.	36 - 45	10	13%
Jumlah		80	100%

Diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan usia 20 tahun - 25 tahun sebanyak 58 orang atau sebesar 73%, usia 26 - 35 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 15% sedangkan 36 - 45 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 13%. Maka dapat diketahui mayoritas responden lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia 20 - 25 tahun.

## 2. Uji Instrumen

Sebelum penulis memaparkan tabulasi jawaban responden, maka penulis terlebih dahulu memaparkan hasil uji validitas dan reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Nilai r hitung dapat dilihat dari koefisien korelasi antara masing-masing variabel dengan variabel total. Untuk menentukan valid atau tidaknya variabel, dicari nilai rtabel pada table r. Nilai rtabel dapat dicari dengan menggunakan persamaan :

$$rtabel = \text{Jumlah responden (n)} - 2$$

Maka,

$$rtabel = 80 - 2$$

$$= 78 (0,220 \text{ dalam table r})$$

Valid atau tidaknya suatu variabel, bila :

Nilai r hitung > rtabel (0,200) = valid

Nilai r hitung < rtabel (0,200) = tidak valid

Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0 dimanarhitung tiap item (variabel) bisa dilihat pada table berikut.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel		R hitung	R tabel	Kesimpulan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,731	0,220	Valid
	X1.2	0,798	0,220	Valid
	X1.3	0,648	0,220	Valid
	X1.4	0,660	0,220	Valid
	X1.5	0,597	0,220	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,808	0,220	Valid
	X2.2	0,772	0,220	Valid
	X2.3	0,723	0,220	Valid
	X2.4	0,646	0,220	Valid
Pemberian Insentif (X3)	X3.1	0,706	0,220	Valid
	X3.2	0,816	0,220	Valid
	X3.3	0,841	0,220	Valid
	X3.4	0,665	0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,794	0,220	Valid
	Y.2	0,788	0,220	Valid
	Y.3	0,801	0,220	Valid
	Y.4	0,749	0,220	Valid
	Y.5	0,416	0,220	Valid

Variabel	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y.6	0,447	0,220	Valid

Berdasarkan table 3 diatas dapat dilihat bahwa 19 item pertanyaan untuk masing-masing variabel semua pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dan *corrected item total correlation* lebih besar dibanding r tabel (0,220).

Jadi, semua item pertanyaan pada masing- masing variabel dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada table berikut ini.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Pemanding	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,718	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,713	0,600	Reliabel
Pemberian Insentif (X3)	0,752	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	0,600	Reliabel

Dari output pengujian reliabilitas, diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai Alpha 0,718, variabel variabel X2 memiliki nilai Alpha 0,713, variabel X3 memiliki nilai Alpha 0,752, dan variabel Y memiliki nilai Alpha 0,763. Hal ini berarti setiap variabel (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan) mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,601 sehingga dapat dikatakan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel

#### Uji Regresi Liner Berganda

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

No	Variabel	B	t	sig
	(Constant)	9,801	2,862	0,005
1	Fasilitas Kerja	0,105	0,655	0,515
2	Lingkungan Kerja	0,043	0,251	0,803
3	Pemberian Insentif	0,730	4,163	0,000

Model persamaan regresi Linear diintreprestasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 9,801 + 0,105 X_1 + 0,43 X_2 + 0,730 X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
a = Konstanta  
b1, b2, b3 = Koefisien Regresi  
X1 = Fasilitas Kerja  
X2 = Lingkungan Kerja  
X3 = Pemberian Insentif

Dari rumus regresi tersebut dapat dihasilkan penjelasan dibawah ini :

- a = 9,801 artinya angka Kinerja Karyawan seangka 9,801 menjadi angka konstanta sebagai variabel terikat.
- b1 = 0,105 menjelaskan koefisien regresi Fasilitas Kerja (X1), tiap kenaikan Fasilitas Kerja 1% dengan demikian menaikkan Kinerja Karyawan seangka 0,105. Apabila variabel Fasilitas Kerja naik, sementara variabel lain ditetapkan konstan sehingga Kinerja Karyawan naik senilai 0,105 setiap peningkatan.
- b2 = 0,43 membuktikan koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2), tiap kenaikan Lingkungan Kerja 1% dengan demikian menaikkan Kinerja Karyawan senilai 0,43. Apabila variabel Lingkungan Kerja naik, sementara variabel lain dinyatakan stabil sehingga Kinerja Karyawan mampu naik senilai 0,43 setiap peningkatan.
- b3 = 0,730 membuktikan koefisien regresi Pemberian Insentif (X3), Setiap peningkatan Pemberian Insentif 1% dengan demikian menaikkan Kinerja Karyawan senilai 0,730. Apabila variabel Pemberian Insentif meningkat, Sementara variabel lain dinyatakan konstan sehingga Kinerja Karyawan naik sebanyak 0,730 setiap peningkatan.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pad a PT. Indomarco Pristama Cabang Gresik, maka perlu dilakukan uji t :

**Tabel 6.**  
**Hasil Statistik Uji t**

No	Variabel	t hitung	sig	t tabel	Probabilitas
1	Fasilitas Kerja	0,655	0,515	1,992	0,025
2	Lingkungan Kerja	0,251	0,803	1,992	0,025
3	Pemberian Insentif	4,163	0,000	1,992	0,025

Dari output regresi pada variabel Fasilitas Kerja telah didapat kan nilai thitung variabel bebas X1 alah 0,655 dengan taraf signifikansi 0,515. Karena nilai thitung (0,655) ad

$t_{hitung} > t_{tabel} (1,992)$  dan nilai signifikansi  $0,515 < 0,025$ , maka dapat ditentukan bahwa  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{01}$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas  $X_1$  dan variabel terikat ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{01}$  diterima yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik.

Dari output regresi pada variabel Lingkungan Kerja telah didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel  $X_2$  adalah  $0,251$  dengan taraf signifikansi  $0,803$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  bebas adalah  $0,251 > t_{tabel} (1,992)$  dan nilai signifikansi  $0,803 < 0,025$ , maka dapat ditentukan bahwa  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{02}$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas  $X_2$  dan variabel terikat ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{02}$  diterima yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik.

Dari output regresi pada variabel Pemberian Insentif telah didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel bebas  $X_3$  adalah  $4,163$  dengan taraf signifikansi  $0,000$ . Karena nilai  $t_{hitung} (4,163) > t_{tabel} (1,992)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,025$ , maka dapat ditentukan bahwa  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{03}$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas  $X_3$  dan variabel terikat ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik.

#### b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui bersama-sama apakah secara simultan variabel bebas  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai variabel terikat ( $Y$ ), jika signifikansi 5%.

Jumlah sampel ( $N$ ) adalah 80 dan jumlah variabel bebas ( $k$ ) adalah 3. Sehingga dapat diketahui  $D_k$  pembilang =  $k = 3$  dan  $D_k$  penyebut  $80 - 3 - 1 = 76$ .

**Tabel 7.**  
**Hasil Statistik Uji F**

No	Model	F hitung	sig	F tabel	Probabilitas
1	Uji F	12,242	0,000	2,72	0,05

Berdasarkan tabel F pada  $(\alpha) = 5\%$  diketahui nilai F tabel dengan  $d_k$  pembilang = 3 dan  $d_k$  penyebut = 76 adalah sebesar 2,72. Hipotesis diterima jika nilai F hitung  $> F$  tabel. Dari hasil uji Anova diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $12,242 > F_{tabel}$  sebesar 2,72 dengan taraf signifikansi  $0,000$ . Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat ditentukan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) memiliki kegunaan "Untuk mengukur besar proporsi (presentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan dan pengaruh penjelas X terhadap ragam perubahan respon Y".

**Tabel 8.**  
**Hasil Statistik Uji Koefisien Determinasi**

No	Model	R Square	R
1	Uji Koefisien Determinasi	0,326	0,571

Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diketahui dari nilai *R Square* pada Tabel 4.22 yaitu sebesar  $0,326 \times 100\% = 32,6\%$  menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. PNM Ulamm Surabaya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif, sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Variabel lain yang dimaksudkan seperti produktivitas karyawan, dimana kinerja karyawan diukur atas seberapa besar produktivitas karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Variabel lain juga seperti ketelitian dan kecepatan, dimana kinerja karyawan diukur atas seberapa teliti dan kecepatannya dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Menurut ilustrasi 4.9, dihasilkan angka koefisien korelasi (*r*) senilai 0,571. Dengan demikian menghasilkan adanya korelasi yang baik dari Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif akan Kinerja Karyawan. Angka koefisien korelasi ialah senilai 0,571 yang artinya angka tersebut mempunyai pengaruh yang "cukup" antara variabel bebas akan variabel terikat.

### **Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan**

Variabel Fasilitas Kerja diukur dari indikator komputer, meja kantor, parkir kantor, bangunan kantor, dan transportasi. Dari semua indikator tersebut yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator bangunan kantor. Kemudian berdasarkan hasil analisis dari uji t yang diperoleh, nampak bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja diukur dari indikator suasana kerja, hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan kerja antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas untuk karyawan. Dari semua indikator tersebut yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator tersedianya fasilitas untuk karyawan. Kemudian berdasarkan hasil analisis dari uji t yang diperoleh, nampak bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Pemberian Insentif diukur dari indikator Bonus, komisi, kompensasi, dan jaminan sosial. Dari semua indikator tersebut yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator komisi. Kemudian berdasarkan hasil analisis dari uji t yang diperoleh, nampak bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel Pemberian Insentif terhadap

Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner dari karyawan PT. Indomarco Pristama Cabang Gresik total lama bekerja karyawan 1 tahun.

Berdasarkan hasil analisis dari uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik. Kemudian dari hasil determinasi koefisiensi ( $R^2$ ) menyebutkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dari tiga variabel Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif sebesar 32,6%. Dari ketiga variabel yang sudah di uji secara parsial, hasil yang kurang mendominasi terhadap variabel tersebut, serta ada variabel lain yang mempengaruhi seperti produktivitas kerja, ketelitian, dan kecepatan seorang karyawan.

### **Kesimpulan**

Pemberian Fasilitas Kerja pada karyawan PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari responden menyatakan bahwa indikator tertinggi dari Insentif adalah indikator bangunan kantor dengan pernyataan "Di PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik tersedianya gedung kantor yang baik dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja".

Lingkungan Kerja pada karyawan PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari responden menyatakan bahwa indikator tertinggi dari Lingkungan Kerja adalah indikator tersedianya fasilitas untuk karyawan dengan pernyataan "Di PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik tersedianya berbagai fasilitas kerja guna untuk menunjang kinerja karyawan".

Pemberian Insentif pada karyawan PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari responden menyatakan bahwa indikator tertinggi dari Loyalitas Karyawan adalah indikator komisi dengan pernyataan "Di PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik adanya pembagian komisi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan Kinerja Karyawan dalam satu bulan".

Berdasarkan hasil dari uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (DC) Cabang Gresik

### **Ucapan Terima Kasih**

Saya ucapkan terima kasih kepada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang sudah membantu saya dalam proses perkuliahan berlangsung, terima kasih juga kepada para Dosen yang sudah membimbing dan mengajarkan ilmu dan menyempatkan waktunya untuk mengajari saya sebagai mahasiswa. Dan juga terima kasih kepada para responden yang sudah membantu saya dalam proses penelitian ini secara langsung.

### **Daftar Pustaka**

SOSIALITA

Vol... No...(2023)

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1-11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). *Economic Education Analysis Journal* Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang Info Artikel. Dalam 433 EEAJ (Vol. 6, Nomor 2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 5, Nomor 1). <http://www.academia.edu/3841948>
- Nurusshobakh Azalia. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan.
- Priyatmono Unggul. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di PT Kharisma Buana Jaya Skripsi.