Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce
Volume. 5, Nomor. 3, September 2026
e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298; Hal. 1140-1153
DOI: https://doi.org/10.30640/digital.v5i3.7896
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital

Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rafi Transindo Utama Semarang

Ferdy Harish Maulana[1*], Riyono[2] , Hesti Ristanto[3], Aji Seputro[4]
[1-2]Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia
Email: ferdy.maulana@email.com[1], riyono8474@gmail.com[2], hestiristanto@gmail.com[3], ardraseputro@gmail.com[4]

**Penulis Korespondensi: ferdy.maulana@email.com*

Abstract*. This study aims to analyze the effect of incentives and work environment on employee performance at PT Rafi Transindo Utama Semarang, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with a saturated sampling technique involving 80 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS with multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that incentives do not significantly affect employee performance partially, with a significance value of 0.449 > 0.05. Similarly, the work environment does not significantly affect employee performance, with a significance value of 0.291 > 0.05. However, simultaneously, incentives and work environment significantly affect employee performance, with a significance value of 0.002 < 0.05. The Adjusted R Square value of 0.307 indicates that incentives and work environment explain 30.7% of the variation in employee performance. Meanwhile, the remaining 69.3% is influenced by other factors outside the variables examined in this study. These findings indicate that although incentives and work environment do not individually affect employee performance significantly, their combined contribution remains significant*.

Keywords*: Employee Management; Employee Performance; Incentives; Multiple Linear Regression; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rafi Transindo Utama Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang melibatkan 80 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS dengan metode regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan nilai signifikansi 0,449 > 0,05. Demikian pula, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,291 > 0,05. Namun, secara simultan, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,307 menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja menjelaskan 30,7% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 69,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun insentif dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual, kontribusi gabungan keduanya tetap signifikan.

Kata Kunci: Insentif; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen Karyawan; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

PT Rafi Transindo Utama Semarang merupakan perusahaan jasa transportasi dan logistik yang berperan penting dalam mendukung distribusi barang. Namun, sistem insentif yang diterapkan belum optimal, dengan 65% karyawan menyatakan kriteria pemberian insentif tidak jelas. Selain itu, lingkungan kerja juga belum kondusif, ditandai dengan komunikasi yang kurang efektif dan hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis. Kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis

Naskah Masuk: 15 Juli 2026; Revisi: 10 Agustus 2026; Diterima: 14 September 2026; Terbit: 19 September 2026

pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Algifari, 2000; Babullah, 2024; Feriyanti et al., 2025; Hakim & Kirom, 2020).

2. KAJIAN TEORITIS

Insentif

Menurut Suryani & Arjuna (2024) Insentif merupakan imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan yang mampu menunjukkan kinerja melebihi standar yang telah ditetapkan. Menurut Nurhaisya et al. (2023) insentif adalah penghargaan yang dapat berupa finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh organisasi dengan tujuan meningkatkan motivasi sekaligus kepuasan kerja karyawan. Menurut Akase et al. (2024), Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah.

Lingkungan Kerja

Menurut Wahyuningsih & Kirono (2023), lingkungan kerja merupakan berbagai kondisi serta unsur yang berada di sekitar karyawan dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi cara mereka melaksanakan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan. Matualaga et al. (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut Tarminah & Apriani (2024) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan kesungguhan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil, ketepatan waktu, dan kontribusi karyawan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Rahayu & Frianto (2023), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam periode tertentu dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang dimiliki.

Berdasarkan landasan teori serta kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. (1) H1 : Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rafi Transindo Utama Semarang. (2) H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rafi Transindo Utama Semarang. (3) H3 : Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rafi Transindo Utama Semarang.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang memanfaatkan data berupa angka atau numerik yang dianalisis melalui berbagai teknik statistik, seperti persentase, frekuensi, dan nilai rata-rata. Tujuan pendekatan ini adalah untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian secara spesifik, serta memprediksi pengaruh antarvariabel.

Desain penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu salah satu bentuk penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk memperoleh data baik dari kondisi masa lalu maupun masa kini. Data yang dikumpulkan dapat berupa hubungan antarvariabel, pendapat responden, maupun karakteristik individu. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner atau angket, dan hasil penelitian umumnya dijadikan dasar generalisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2019).

Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Rafi Transindo Utama Semarang yang berlokasi di Jalan Karangsari Timur RT 09 RW 10, Wonosari, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, dengan jumlah total sebanyak 80 orang karyawan.

Menurut Ferdinand (2014), sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota populasi. Jika jumlah populasi terlalu besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruhnya karena keterbatasan biaya, tenaga, serta waktu, maka dapat digunakan sebagian populasi tersebut sebagai sampel penelitian.

Ferdinand (2014) menjelaskan bahwa setiap variabel teramati atau indikator memerlukan jumlah responden antara 5 hingga 10 orang, yang dapat dihitung menggunakan rumus tertentu. Indikator penelitian sebanyak 17 indikator, maka sampel yang digunakan adalah:
Jumlah Sampel = Jumlah Indikator x 5 = 16x 5 = 80 Responden.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang nantinya akan dianalisa menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi menggunakan IBM SPSS (Ghozali, 2018; Sujarweni, 2014).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kareakteristik Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat sebanyak 50 responden atau 62,5 persen adalah laki-laki, dan sebanyak 30 responden atau 37,5 persen adalah perempuan. Berdasarkan penelitian, maka gambaran mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	50	62,5
Perempuan	30	37,5
Jumlah	80	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Karakteistik Usia Responden

Dalam penelitian ini, usia responden dikelompokkan menjadi tiga bagian. Berdasarkan pengelompokan tersebut, didominasi pada usia 36 tahun sampai usia 50 tahun. Berdasarkan hasil penelitian, gambaran mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Karakterisik Usia Responden.

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-35	15	18,75
36-50	43	53,75
≥ 51	22	27,5%
Jumlah	80	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Karakteristik Lama Bekerja Responden

Berdasarkan Tabel 3, dari total 80 responden dalam penelitian ini, sebanyak 31 orang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 19 orang bekerja selama 1 hingga 2 tahun, 26 orang memiliki masa kerja 3 hingga 4 tahun, dan 4 orang telah bekerja selama 5 hingga 6 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Lama Bekerja Responden.

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	31	38,75
1 - 2 tahun	19	23,75
3 - 4 tahun	26	32,5
5 - 6 tahun	4	5
Jumlah	80	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Karaketristik Divisi Responden

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari total 80 responden dalam penelitian ini, terdapat 31 orang atau sebesar 38,75% yang berasal dari divisi staff, dan sebanyak 49 orang atau 61,25% berasal dari divisi lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari divisi lapangan.

Tabel 4. Karakteristik Divisi Responden.

Divisi	Jumlah	Persentase (%)
Staff	31	38,75
Lapangan	49	61,25
Jumlah	80	100

Sumber: Data primer yang diolah 2026.

Variabel Insentif (XI)

Berdasarkan tabel 5 dibawah ini dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Variabel Insentif.

Item	STS		TS		KS		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	15	18,75	44	55	17	21,25	4,20
X1.2	0	0	0	0	13	16,25	24	30	40	50	4,19
X1.3	0	0	1	1,25	8	10	46	57,5	22	27,5	4,00
X1.4	0	0	0	0	13	16,25	42	52,5	21	26,25	3,90
X1.5	0	0	0	0	9	11,25	32	40	36	45	4,19
X1.6	0	0	0	0	8	7,5	45	42,5	23	46,25	4,24
Rata-Rata											4,12

Sumber: Data Diolah 2026.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel insentif. Nilai rata-rata variabel insentif sebesar 4,12, yang menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap pemberian insentif di PT Rafi Transindo Utama Semarang.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 6 dibawah ini dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Variabel Lingkungan Kerja.

Item	STS		TS		KS		S		SS		Rata- Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	11	13,8	43	53,8	22	27,5	4,03
X2.2	0	0	0	0	9	11,3	47	58,8	21	26,3	4,02
X2.3	0	0	0	0	12	15	37	46,3	27	33,8	4,19
X2.4	0	0	1	1,25	7	8,75	42	52,5	26	32,5	4,17
X2.5	0	0	0	0	13	16,3	36	45	27	33,8	4,21
X2.6	0	0	0	0	9	11,3	43	53,8	24	30	4,16
Rata-Rata											4,13

Sumber: Data Diolah 2026.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel lingkungan kerja adalah 4,13. Artinya menurut responden lingkungan kerja pada PT Rafi Transindo Utama Semarang sudah sesuai denga harapan responden. Nilai rata-rata tertinggi pada masing-masing indikator terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu pimpinan di tempat kerja saya terbuka

terhadap masukan dari karyawan, dengan nilai rata-rata 4,21. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterbukaan pimpinan dalam menerima saran dan pendapat karyawan dapat menciptakan komunikasi yang baik di lingkungan kerja. Kondisi ini membuat karyawan merasa dihargai dan lebih nyaman dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sikap pimpinan, tetapi juga perlu didukung oleh hubungan yang harmonis antar sesama karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 7 dibawah ini dapat diketahui tanggapan responden mengenai variabel insentif adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Variabel Kinerja Karyawan.

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	0	0	11	14	44	55	21	26	4,12
Y.2	0	0	0	0	10	13	45	56	22	28	4,15
Y.3	0	0	0	0	7	8,8	42	53	27	34	4,25
Y.4	0	0	0	0	11	14	36	45	29	36	4,22
Y.5	0	0	0	0	6	7,5	34	43	37	46	4,38
						Rata-Rata					4,22

Sumber: Data Diolah 2026.

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Rafi Transindo Utama Semarang cenderung merasa puas, meskipun masih terdapat beberapa harapan yang belum sepenuhnya terpenuhi. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator terdapat pada pernyataan nomor 5, yaitu sebesar 4,38. Pernyataan tersebut berkaitan dengan "saya sering mengemukakan ide atau cara baru untuk meningkatkan efektivitas kerja". Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki inisiatif yang tinggi dalam memberikan gagasan baru, sehingga dapat membantu meningkatkan efektivitas pekerjaan. Sikap tersebut juga mencerminkan adanya keterlibatan aktif karyawan dalam mendukung kemajuan dan kinerja organisasi.

Uji Validitas

Berdasarkan tabel 8 dibawah ini menunjukan bahwa pada pengujian validitas untuk masing-masing variabel insentif (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Adapun hasil dari pengujian validitas seperti dibawah ini:

Tabel 8. Uji Vaiditas.

Variabel	Poin Pernyataan	α	Sig. (2-tailed)	Rtabel	Rhitung	Ket
Insentif (X1)	X1.1	0,05	0.000	0.3250	0.563	Valid
	X1.2	0,05	0.000	0.3250	0.747	Valid
	X1.3	0,05	0.000	0.3250	0.515	Valid
	X1.4	0,05	0.000	0.3250	0.579	Valid
	X1.5	0,05	0.000	0.3250	0.484	Valid
	X1.6	0,05	0.000	0.3250	0.515	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,05	0,000	0.3250	0.516	Valid
	X2.2	0,05	0.000	0.3250	0.374	Valid
	X2.3	0,05	0.000	0.3250	0.512	Valid
	X2.4	0,05	0.000	0.3250	0.699	Valid
	X2.5	0,05	0.000	0.3250	0.558	Valid
	X2.6	0,05	0.000	0.3250	0.548	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,05	0.000	0.3250	0.710	Valid
	Y.2	0,05	0.000	0.3250	0.592	Valid
	Y.3	0,05	0.000	0.3250	0.462	Valid
	Y.4	0,05	0.000	0.3250	0.551	Valid
	Y.5	0,05	0.000	0.3250	0.680	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2026 SPSS 26.

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Insentif (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,220) serta nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha (α)*, dengan nilai koefisien yang digunakan sebagai batas minimal sebesar 0,70.

Tabel 9. Uji Reabilitas.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1.	Insentif (X1)	0.951	0,70	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0.774	0,70	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.791	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2026 SPSS 26.

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu insentif, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,382	4,025		3,822	0.000
	Insentif	0,082	0,097	0,165	0,845	0,403
	Lingkungan Kerja	0,185	0,170	0,214	1,088	0,131

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2026.

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$Y = 15{,}382 + 0{,}082X1 + 0{,}185X2 + \varepsilon$

Interpretasi: Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 15,382. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini berarti bahwa apabila nilai konstanta (a) sebesar 15,382 menunjukkan bahwa apabila variabel insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0 atau dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,382.

Nilai koefisien regresi untuk variabel insentif (X1) sebesar 0,082 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila insentif mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka variabel dependen akan meningkat sebesar 0,082 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah antara insentif dan variabel dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,185 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka variabel dependen akan meningkat sebesar 0,185 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah antara lingkungan kerja dan variabel dependen.

Uji F

Table 11. Uji F.

ANOVA[a]						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,420	2	90,710	9,58	.002[b]
	Residual	331,285	77	9,465		
	Total	512,705	79			

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2026.

Apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel *(F hitung > F tabel)*, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Perhitungan nilai F tabel adalah sebagai berikut:

F tabel = F (k ; n − k − 1) = F (2 ; 80 − 2 − 1) = F (2 ; 77)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 9,58, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,12. Karena nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel (9,58 > 3,12) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,601[a]	0,361	0,307	3.056

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2026.

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,307. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,7%. Sementara itu, sebesar 69,3% variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 13. Uji T.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,215	4,085		3,725	0,001
	Insentif	0,075	0,098	0,165	0,765	0,449
	Lingkungan Kerja	0,181	0,169	0,209	1,071	0,291

Sumber: Output SPSS 26, diolah 2026.

Berdasarkan Tabel 13 diketahui bahwa variabel Insentif (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,449, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,291, yang juga lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel

Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,075 dan nilai signifikansi sebesar 0,449. Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,181 dan nilai signifikansi sebesar 0,291.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,075 dan nilai signifikansi sebesar 0,449. Variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,181 dan nilai signifikansi sebesar 0,291. Selain itu, variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,249 dan nilai signifikansi sebesar 0,154.

Selain menggunakan nilai signifikansi, pengambilan keputusan pada uji t parsial juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Menurut Sujarweni (2014), apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan rumus t ($\alpha/2$; n − k − 1), yaitu t (0,05/2; 80 − 2 − 1) sehingga diperoleh t (0,025; 77) = 1,991. Nilai tersebut diperoleh berdasarkan tabel distribusi t pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) sebesar 77. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai t hitung variabel Insentif (X1) sebesar 0,765 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,071, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,991. Karena nilai t hitung masing-masing variabel lebih kecil daripada nilai t tabel (0,765 < 1,991 dan 1,071 < 1,991), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). cDengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel Insentif (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), namun tidak signifikan. Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel memiliki arah pengaruh yang positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Rafi Transindo Utama Semarang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Insentif (X1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rafi Transindo Utama Semarang. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,075 yang bernilai positif, nilai t hitung sebesar 0,765 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,991, serta nilai signifikansi sebesar 0,449 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Artinya, secara parsial Insentif belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rafi Transindo Utama Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pemberian insentif cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif, tetapi nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, meskipun terdapat hubungan yang searah antara Insentif dan Kinerja Karyawan, pemberian insentif belum menjadi faktor yang secara signifikan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT Rafi Transindo Utama Semarang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kenierja Karyawan PT Rafi Transindo Utama Semarang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Rafi Transindo Utama Semarang. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,181 yang bernilai positif, nilai t hitung sebesar 1,071 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,991, serta nilai signifikansi sebesar 0,291 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Artinya, secara parsial Lingkungan Kerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rafi Transindo Utama Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka Kinerja Karyawan cenderung mengalami peningkatan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif. Namun demikian, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, Lingkungan Kerja belum menjadi faktor yang secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Rafi Transindo Utama Semarang.

Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rafi Transindo Utama Semarang

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Rafi Transindo Utama Semarang. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F hitung sebesar 9,58 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,12. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial variabel Insentif dan Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun ketika kedua variabel tersebut diuji secara bersama-sama, keduanya mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rafi Transindo Utama Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang lebih baik.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Insentif dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 30,7%, sedangkan 69,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan, masih terdapat faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lainnya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa peningkatan Kinerja Karyawan akan lebih optimal apabila perusahaan tidak hanya berfokus pada satu aspek, tetapi juga memperhatikan berbagai faktor yang saling mendukung, khususnya melalui pemberian Insentif yang tepat dan penciptaan Lingkungan Kerja yang kondusif. Oleh karena itu, PT Rafi Transindo Utama Semarang diharapkan dapat terus melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian insentif serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif agar Kinerja Karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan disarankan untuk memperjelas sistem pemberian insentif agar lebih transparan dan adil bagi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja perlu ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, pihak PT Rafi Transindo Utama Semarang, serta semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Akase, R. L. A., Alam, H. V, & Monoarfa, V. (2024). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di {Puskesmas Batudaa Kabupaten Gorontalo}. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 55–64.

Algifari. (2000). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi* (ke-2). BPFE-Yogyakarta.

Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia ({SDM}): Pengertian dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, *2*(4), 187–204.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (ke-5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Feriyanti, V., Riyono, & Ristanto, H. (2025). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan {PT Pentasari Pranakarya Semarang}. *Manajemen Kreatif Jurnal*, *3*(3), 168–179.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, A. L., & Kirom, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Berdasarkan Nilai {Pancasila}. *Jurnal Citizenship: Media Publikasi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, *3*(2), 71–78.

Matualaga, C., Ruru, J. M., & Palar, N. R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada {Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado}. *Jurnal Administrasi Publik*, *10*(2), 61–70.

Nurhaisya, N., Haeruddin, M. I. W., Dipoatmodjo, T. S., Sahabuddin, R., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada {PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar}. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 411–419.

Rahayu, E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada {CV. Wahana Karya Jaya Mojoagung}. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, *5*(3), 359–370.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R\&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2014). *{SPSS} untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.

Suryani, R. A., & Arjuna, S. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Lubricants Sales Region II Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, *19*(1), 1–14. https://doi.org/10.62128/jiads.v19i1.77

Tarminah, S., & Apriani, A. (2024). Model Kinerja Karyawan: Analisa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, *4*(2), 166–185.

Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan {Bekasi}. *Journal on Education*, *5*(4), 15330–15337.