

**PENGARUH INSENTIF, KERJASAMA TIM, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MIE GACOAN CABANG
CELENTANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:
AMELYA DAMAIYANTI
NPM. 2201110194**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Amelya Damaiyanti
Nomor Pokok/NPM : 2201110194
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Kerjasama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 10 Maret 2026 Pembimbing I :


Mariyam Zamariah, SE., MM
NIDN : 0227096301

Tanggal 10 Maret 2026 Pembimbing II :


Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0219116101

Mengetahui,

Dekan,
Tanggal: 10 Maret 2026



Dr. H. Msy Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal: 10 Maret 2026


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

006/PS/DFEB/26

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

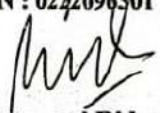
Nama : Amelya Damaiyanti
Nomor Pokok/NPM : 2201110194
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MIE GACOAN CABANG CELENTANG PALEMBANG

Penguji Skripsi:

Tanggal: 10 Maret 2026 Ketua Penguji :


Marivam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

Tanggal: 10 Maret 2026 Penguji I :


Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0219116101

Tanggal: 10 Maret 2026 Penguji II :


Herlan Djunaidi, SE, M.Si
NIDN : 0219086101

Mengetahui,

Dekan, Tanggal: 10 Maret 2026



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal: 10 Maret 2026


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

”Bukan tentang seberapa cepat atau pintarnya, tapi tentang siapa yang tetap bertahan hingga selesai”

Beruntung jika kau memiliki seseorang yang selalu ada bahkan bisa mengerti keadaanmu.

Saya Persembahkan Untuk:

- Allah SWT
- Kedua Orangtua
- Kakak Dan Adik
- Ezra Jonathan
- Teman Seperjuangan
- Almamater
- Dan Diri Saya Sendiri

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Amelya Damaiyanti
Nomor Pokok/NPM	: 2201110194
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jurusan Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Insentif, Kerjasama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang 2026



Amelya Damaiyanti

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti dan panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi berjudul **”Pengaruh Insentif, Kerjasama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang”** merupakan prasyarat untuk gelar Sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti. Peneliti mengakui bahwa ada banyak kesulitan yang dihadapi selama penyusunan tesis ini. Namun, semua tantangan ini berhasil diatasi dengan bantuan para pengajar, keluarga, teman, dan yang terpenting, Allah SWT.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Dr.Ir. H. Edizal AE, MS Selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK. CA, CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.S.i selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Suharti, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan selama perkuliahan.
5. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan kepada peneliti.
6. Bapak Muhammad Ridwan, SE., MM selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing.
7. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.

8. Kedua orang tua dan kakak saya yang luar biasa banyak berkorban dan berdoa demi keberhasilan peneliti dalam proses menyelesaikan kuliah ini, beserta keluarga yang selalu mendukung.
9. Kepada Ezra Jonathan yang telah banyak membantu peneliti selama penelitian.
10. Kepada seluruh peneliti yang telah membantu menjadi referensi saya dalam menulis skripsi ini hingga bisa menyelesaikannya dengan baik.
11. Kepada teman-teman yang telah memberikan dukungannya.

Akhirnya, saya berharap penelitian ini bermanfaat bagi para peneliti khususnya, para pembaca pada umumnya, dan semua pihak yang membutuhkannya, Aamiin.

Palembang 2026
Peneliti

Amelya Damaiyanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
11.1 Latar Belakang	1
11.2 Perumusan Masalah	5
11.3 Tujuan Penelitian	6
11.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Manejemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia....	8
2.1.2 Insentif.....	9
2.1.2.1 Pengertian Insentif	9
2.1.2.2 Indikator Insentif	10
2.1.2.3 Dimensi Insentif	11
2.1.2.4 Tujuan Pemberian Insentif	11
2.1.3 Kerjasama Tim.....	12
2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim	12

2.1.3.2	Indikator Kerja Sama Tim.....	12
2.1.3.3	Dimensi Kerja Sama Tim.....	13
2.1.3.4	Faktor-faktor Kerjasama Tim.....	14
2.1.4	Lingkungan Kerja.....	14
2.1.4.1	Indikator Lingkungan Kerja	15
2.1.4.2	Dimensi Lingkungan Kerja	16
2.1.5	Kinerja Karyawan	17
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.5.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.1.5.3	Dimensi Kinerja Karyawan.....	19
2.1.5.4	Karakteristik Kinerja Karyawan.....	20
2.1.5.5	Faktor Kinerja Karyawan.....	20
2.2	Peneliti Terdahulu.....	21
2.3	Kerangka berpikir	23
2.4	Hipotesis Penelitian	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.1	Tempat Penelitian.....	26
3.1.2	Waktu Penelitian	26
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.2.1	Sumber Data.....	26
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3	Populasi, sample, dan sampling.....	28
3.3.1	Populasi	28
3.3.2	Sampel	28
3.3.3	Sampling.....	29
3.4	Rancangan Penelitian.....	31
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	32
3.5.1	Variabel Penelitian	32
3.5.2	Definisi Operasional.....	32
3.6	Instrumen Penelitian	35

3.6.1	Uji Validitas	35
3.6.2	Uji Reliabilitas	36
3.7	Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1	Asumsi Klasik	37
3.7.1.1	Uji Normalitas	37
3.7.1.2	Uji Multikolinearitas.....	38
3.7.1.3	Uji Heteroskedastisitas	38
3.7.1.4	Uji Autokorelasi	38
3.7.2	Analisis Linear Berganda	39
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	39
3.7.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.7.5	Uji Hipotesis Statistik.....	41
3.7.5.1	Uji Simultan signifikan (Uji F).....	41
3.7.5.1	Uji Parsial signifikan (Uji t)	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	44
4.1.1	Sejarah Singkat Mie Gacoan.....	44
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	45
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	46
4.1.4	Pembagian Tugas Perusahaan.....	47
4.1.5	Karakteristik Responden.....	48
4.1.5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin.....	48
4.1.5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.1.5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
4.2	Pembahasan dan Interpretasi.....	50
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	50
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	52
4.3	Teknik Analisis Data.....	53
4.3.1	Uji Asumsi Klasik	53
4.3.1.1	Hasil Uji Normalitas	54
4.3.1.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	55

4.3.1.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.3.1.4	Hasil Uji Autokorelasi	57
4.3.2	Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	57
4.3.3	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	59
4.3.4	Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	60
4.3.5	Hasil Uji Hipotesis Statistik.....	60
4.3.5.1	Hasil Uji Simultan signifikan (Uji F)	61
4.3.5.2	Hasil Uji Parsial signifikan (Uji t).....	62
4.4	Pembahasan.....	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
3.1 Waktu Penelitian	26
3.2 Skala Likert.....	28
3.3 Data Karyawan.....	28
3.4 Tabel Definisi Operasional	33
3.5 Interval koefisien	40
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif	50
4.5 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim	51
4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	51
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	52
4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
4.10 Hasil Uji Autokorelasi	57
4.11 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	57
4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi	59
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
4.14 Uji F Simultan	61
4.15 Uji t Parsial	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	23
4.1 Struktur Organisasi Mie Gacoan Cabang Celentang.....	46
4.2 Hasil Uji Normalitas.....	54
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56

ABSTRAK

AMELYA DAMAIYANTI, Pengaruh Insentif, Kerjasama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM dan Bapak Muhammad Ridwan, SE., MM)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Mie Gacoan, Cabang Celentang, Palembang, dipengaruhi oleh insentif, kerja tim, dan lingkungan kerja. Sebanyak 47 pekerja dari seluruh lokasi Mie Gacoan di Celentang, Palembang, menjadi sampel penelitian.

Temuan menunjukkan bahwa di Mie Gacoan, Cabang Celentang, Palembang, kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh insentif, kerja sama tim, dan lingkungan kerja. Hasil signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ menunjukkan bahwa H_1 diterima atau H_0 ditolak. Rumus regresi linier berganda adalah $Y = 19,475 + 0,370X_1 + 0,351X_2 + 0,569X_3$. Kinerja karyawan di Mie Gacoan, Cabang Celentang, Palembang sebagian dipengaruhi oleh insentif, dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$; kerja sama tim, dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, dan lingkungan kerja, dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Insentif, Kerjasama Tim, Dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

AMELYA DAMAIYANTI, *The Effect of Incentives, Teamwork, and Work Environment on Employee Performance at Mie Gacoan Celentang Branch, Palembang (Supervised by Mrs. Mariyam Zanariah, SE., MM and Mr. Muhammad Ridwan, SE., MM)*

The purpose of this study was to determine how employee performance at Mie Gacoan, Celentang Branch, Palembang, is influenced by incentives, teamwork, and the work environment. A total of 47 workers from all Mie Gacoan locations in Celentang, Palembang, served as the study sample.

The findings indicate that at Mie Gacoan, Celentang Branch, Palembang, employee performance is simultaneously influenced by incentives, teamwork, and the work environment. A significant result of $0.000 < \alpha (0.05)$ indicates that H_a is accepted or H_0 is rejected. The multiple linear regression formula is $Y = 19,475 + 0,370X_1 + 0,351X_2 + 0,569X_3$. Employee performance at Mie Gacoan, Celentang Branch, Palembang is partially influenced by incentives, with a significant value of $0.000 < \alpha (0.05)$; teamwork, with a significant value of $0.000 < \alpha (0.05)$, and work environment, with a significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$.

Keywords: Incentives, Teamwork, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus mampu berkembang di mana persaingan yang ketat sekaligus meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Karyawan adalah bagian penting dari pertumbuhan perusahaan, karena mereka bertugas sebagai pemikir, perencana, dan pengatur berbagai aktivitas perusahaan. Jika kinerja pada karyawan terus membaik, maka produktivitas perusahaan akan ikut naik. Untuk bisa menang dalam persaingan, perusahaan mengambil berbagai langkah untuk menjaga, seperti memberikan insentif, membangun kerja sama tim, serta membuat lingkungan yang nyaman, agar karyawan tetap bisa meningkatkan kinerjanya.

Kinerja sebenarnya adalah hasil dari kerja seseorang dalam menjalankan tugas. Kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang mampu mencapai target yang ditetapkan organisasi melalui kemampuan, keterampilan, dan usaha yang dilakukan. Oleh karena itu, kinerja menjadi tolak ukur dalam menilai kontribusi seseorang terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Mie Gacoan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang F&B (*Food and Beverage*) yang menjadi tempat penelitian ini terletak di Jl. Brigjen Hasan Kasim, Bukit Sangkal, Kec. Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 3096. Mie Gacoan didirikan sejak tahun 2016 di kota Malang Jawa Timur. Mie Gacoan sendiri masuk ke Palembang sejak tahun 2021. Jumlah karyawan di Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang sebanyak 47 orang karyawan.

Mie Gacoan hadir dengan inovasi menu mie yang pedas dengan berbagai level rasa, sesuai dengan selera masyarakat Indonesia, terutama kalangan muda. Keunikan konsep penyajian, harga yang terjangkau membuatnya terus melonjak di berbagai kota besar di Indonesia. Mie Gacoan menawarkan cita rasa pedas khas yang sesuai dengan selera masyarakat Indonesia, ditambah harga yang terjangkau untuk semua kalangan. Menu yang beragam, mulai dari mie, dimsum, hingga minuman unik, membuat pelanggan memiliki banyak pilihan yang menarik. Selain itu, suasana tempat yang modern, pelayanan yang cepat, serta lokasi strategis di berbagai kota semakin mendorong tingginya minat pembeli.

Kombinasi rasa, harga, dan pengalaman makan inilah yang menjadikan Mie Gacoan selalu ramai dan menjadi favorit banyak orang. Dalam perkembangannya, Mie Gacoan tidak hanya menjual mie pedas, tetapi juga menyediakan menu pelengkap seperti dimsum, dessert, dan minuman kekinian. Dengan popularitas yang terus meningkat, Mie Gacoan menjadi fenomena kuliner dan contoh bisnis food & beverage yang sukses menggabungkan harga kompetitif dengan inovasi menu.

Di balik keberhasilan dan popularitasnya, Mie Gacoan juga tidak lepas dari berbagai kelemahan yang dapat menjadi tantangan bagi perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan, peneliti menemukan ada beberapa permasalahan terkait dengan kinerja mereka. Kinerja karyawan berkaitan dengan pemberian Insentif, Kerja Sama Tim, dan Lingkungan Kerja. Dari observasi dan informasi yang diperoleh, terlihat bahwa kinerja karyawan kurang memuaskan. Banyak pegawai mengungkapkan bahwa penghargaan yang mereka terima tidak

sebanding dengan tugas yang harus diselesaikan. Sistem kerja yang padat dan berlangsung dalam beberapa shift panjang membuat tingkat kelelahan karyawan tinggi, sementara bonus atau penghargaan tambahan tidak rutin diberikan dan nilainya relatif kecil. Selain itu ada yang merasa telah bekerja dengan baik, namun tidak menerima tambahan insentif. Tingkat pendapatan yang tidak seimbang dengan volume kerja yang berlebihan dapat menyebabkan masalah serius bagi karyawan dalam jangka panjang. Karyawan merasa usaha mereka tidak dihargai. Kondisi ini bisa membuat karyawan merasa lelah, frustrasi, dan berkurang semangat bekerja.

Ketidakadilan seperti ini langsung memengaruhi kinerja, karena karyawan cenderung kehilangan semangat, mereka bekerja hanya untuk memenuhi tugas, bahkan bisa memutuskan mereka memilih pekerjaan yang menawarkan imbalan yang lebih seimbang. Selain sistem insentif, keberhasilan perusahaan juga sangat ditentukan oleh tingkat kerja sama tim yang terjalin di antara karyawan. Kerja sama tim yang kurang baik, seperti komunikasi yang tidak lancar dan adanya konflik pribadi antar rekan kerja dapat menyebabkan kesalah pahaman, sehingga menurunkan semangat bekerja karyawan.

Akibatnya, karyawan jadi malas bekerja karena kurangnya kerja sama tim. Rasa puas dalam bekerja yang rendah membuat rekan lain memiliki beban kerja yang semakin berat, karena harus menggantikan kekurangan anggota tim yang tidak solid. Hal ini bisa memicu keinginan untuk pindah kerja. Situasi seperti ini

membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman karena semakin banyak konflik atau perselisihan di antara rekan kerja.

Oleh karena itu, sangat penting memperhatikan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut karyawan saat ini, perusahaan kurang memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja. Kondisi restoran secara umum membuat karyawan kesulitan memiliki tempat istirahat yang nyaman, dapur yang panas dengan aktivitas masak yang intens, serta kipas angin yang tidak cukup untuk ruangan yang berisi banyak pegawai, semuanya dapat membuat kenyamanan kerja menurun. Sehingga suasana menjadi semakin terganggu.

Dari ketiga faktor tersebut penting untuk diteliti lebih lanjut mengingat ketiganya sangat berdampak bagi kinerja karyawan. Insentif adalah bentuk dorongan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok agar mereka meningkatkan kerja, bekerja lebih efektif, atau mencapai tujuan tertentu. Insentif tidak selalu berupa uang, bisa juga dalam bentuk fasilitas, kesempatan untuk naik jabatan, liburan, atau penghargaan lainnya. Memberikan insentif bisa menjadi cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja tim. Pemberian insentif yang tepat tidak hanya mendorong semangat kerja individu, tetapi juga mampu memperkuat kerja sama dalam tim, sehingga membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kerja sama tim berarti semua anggota tim bekerja bersama untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasilnya lebih baik. Dalam sebuah tim, setiap orang memiliki tugas dan peran yang berbeda namun saling mendukung, sehingga pekerjaan yang rumit terasa lebih mudah. Kerja sama yang baik terlihat dari

komunikasi yang jelas, saling percaya, dan saling membantu antar rekan. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan kerja setiap orang, karena tim yang baik akan membuat semangat kerja meningkat, tugas selesai. Jika kerja sama tim tidak baik, kemampuan kerja para anggota mungkin menurun karena pekerjaan terhambat akibat kurangnya koordinasi dan kurangnya rasa tanggung jawab

Lingkungan kerja atau kondisi di sekitar lingkungan fisik seperti ruangan, pencahayaan, dan kebersihan, serta lingkungan nonfisik termasuk ikatan hubungan dengan rekan di tempat bekerja dan suasana kerja. Jika kondisi tempat kerja tidak menyenangkan, seperti beban kerja terlalu berat, hubungan tidak harmonis, atau fasilitas tidak memadai, maka semangat dan kemampuan kerja karyawan bisa berkurang. Dengan demikian, lingkungan kerja sangat memengaruhi hasil pekerjaan karyawan, karena suasana yang baik akan mendorong produktivitas dan hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena tersebut maka saya sebagai peneliti dengan ini tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul:

“Pengaruh Insentif, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diterangkan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Insentif, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang?

2. Apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang?
3. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan dan mengetahui:

1. Pengaruh Insentif, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang.
2. Pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang.
3. Pengaruh Kerjasama Tim secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Cabang Celentang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa keuntungan dari penelitian ini:

1. Untuk memperluas pengetahuan, terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan Insentif, Kerja Tim, dan Kondisi Lingkungan Perusahaan.
2. Untuk Perusahaan

Diharapkan pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan yang diteliti sehingga dapat menghasilkan manfaat dan penilaian kinerja. Selain itu, riset dari mahasiswa juga berkontribusi kepada perusahaan untuk mengenali masalah yang mungkin diabaikan serta menawarkan pilihan solusi.

3. Untuk Sivitas Akademika

Temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai bahan referensi bagi peneliti di masa mendatang, dengan menambahkan variabel yang belum pernah diteliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Audina, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2), 165–181.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. Us : SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2018). *Processing Data penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th ed.)*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Robbins. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–129.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar

Maju.

Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alphabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 950–959.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–45.

Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–14.

