

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV. WS MANDIRI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**FADLI FIRLIYANSYA  
NPM. 2101110017**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : FADLI FIRLIYANSYA  
Nomor Pokok/NIRM : 2101110017  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,  
KEPUASAN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
CV. WS MANDIRI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal: 23-01-2025

Pembimbing I : Baidowi Abdhie, S.E., M.P.  
NIDN. 0210116101

Tanggal: 23-01-2025

Pembimbing II : Nur Effen, S.E., M.M.  
NIDN. 0202076102

Mengetahui,

Dekan

Tanggal: 23-01-2025



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.S.i., Ak., CA., CSRS.  
NIDN.0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal: 23-01-2025

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN.0222096301

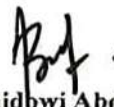
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

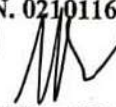
**Nama** : FADLI FIRLIYANSYA  
**Nomor Pokok/NIRM** : 2101110017  
**Jurusan/Prog. Studi** : Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,  
 KEPUASAN KERJA DAN INSENTIF  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
 CV. WS MANDIRI PALEMBANG

**Penguji Skripsi:**


Tanggal: 23-01-2025

**Ketua Penguji** :  Baidowi Abdhie, S.E., M.P.  
 NIDN. 0210116101

Tanggal: 23-01-2025

**Penguji I** :  Nur Effen, S.E., M.M.  
 NIDN. 0202076102

Tanggal: 23-01-2025

**Penguji II** :  Yunidar Erlina, S.E., M.Si  
 NIDN. 0230066302

Mengesahkan,

**Dekan**

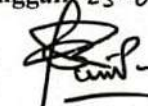
Tanggal: 23-01-2025



**Dr. Msy. Mikial, S.E., M.S.i., Ak., CA., CSRS.**  
 NIDN.0205026401

**Ketua Program Studi**

Tanggal: 23-01-2025

  
**Mariyam Zanariah, S.E., M.M.**  
 NIDN.0222096301

**Motto:**

“Hidup itu mudah, jika kamu senang tersenyumlah. Jika kamu sedih, tertawalah”

(Patrick Star)

“Jadikanlah akhirat di hatimu, dunia di tanganmu, dan kematian di pelupuk matamu”

(Imam Syafi’i)

“Dan dia (Allah) bersama kamu dimana saja kamu berada”

(QS. Al-Hadid : 4)

**Kupersembahkan kepada:**

- ❖ Allah SWT
- ❖ Tempat surgaku, Ayah dan Ibu tercinta, hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih ayah dan ibu
- ❖ My beloved sister’s and brother’s
- ❖ Skripsi ini merupakan persembahan istimewa untuk orang yang sangat saya cintai yaitu pacar saya yang bernama “Soraya Syaquilla”. Terima kasih atas semua dukungan, kebaikan, dan perhatian dari awal kita memulai sampai sekarang dan seterusnya, betapa beruntungnya aku bertemu denganmu di jalan hidupku.
- ❖ Para pendidik yang kuhormati
- ❖ Dosen pembimbing
- ❖ Teman-teman sejak awal kuliah

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadli Firliyansya  
NPM : 2101110017  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Januari 2025

  
Fadli Firliyansya

## Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya sehingga penulisan Skripsi ini dapat diselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi.

Penulis berharap kelak pengetahuan yang didapat selama menepuh pendidikan di Universitas Tridinanti dapat berguna ketika penulis memasuki dunia kerja dan skripsi ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa pihak-pihak yang mendukung baik secara moril dan juga materil. Maka, penulis menyampaikan banyak-banyak terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS.** Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu **Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si,Ak.,CA.,CSRS.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu **Mariyam Zanariah, S.E.,M.M.** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
4. Bapak **Baidowi Abdhie, S.E., M.P.** dan Ibu **Nur Effen, S.E., M.M.** Selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu **Agustina Marzuki, S.E., M.Si.** Selaku Pembimbing Akademik.
6. **Seluruh Staf Pengajar** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan nya.
7. **CV. WS MANDIRI PALEMBANG** yang telah menyediakan informasi perusahaan dan memudahkan penulis dalam mencari data.
8. **Orang tua** dan semua saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Semua teman-teman dari angkatan '21 Program Studi Manajemen, terimakasih atas segala dukungan dan bantuannya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan serta kesalahan-kesalahan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi sempurna nya penulisan ini dimasa mendatang.

Palembang, Januari 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Teoritis.....	6
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1.2 Aspek Yang Dapat Meningkatkan Kinerja.....	7
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	8



2.1.2	Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2.2	Manfaat Lingkungan Kerja.....	10
2.1.2.3	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	11
2.1.2.4	Indikator Lingkungan Kerja .....	13
2.1.3	Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3.1	Pengertian Kepuasan kerja.....	13
2.1.3.2	Manfaat Kepuasan Kerja .....	14
2.1.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
2.1.3.4	Indikator Kepuasan Kerja .....	16
2.1.4	Insentif .....	17
2.1.4.1	Pengertian Insentif.....	17
2.1.4.2	Sistem Pemberian Insentif .....	18
2.1.4.3	Tujuan Pemberian Insentif.....	18
2.1.4.4	Jenis Insentif.....	19
2.1.4.5	Indikator Pemberian Insentif.....	20
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	22
2.3	Kerangka Berfikir .....	25
2.4	Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.1.1	Tempat.....	28
3.1.2	Waktu.....	28
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.2.1	Sumber Data .....	28
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling .....	30
3.3.1	Populasi .....	30
3.3.2	Sampel.....	31
3.3.3	Sampling.....	31

3.4	Rancangan Penelitian .....	32
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	33
3.5.1	Variabel .....	33
3.5.2	Definisi Operasional .....	34
3.6	Instrumen Penelitian .....	38
3.7	Uji Instrumen .....	39
3.7.1	Uji Validitas .....	39
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	39
3.8	Teknik Analisis .....	40
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	40
3.8.2	Analisis Inferensial .....	40
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	41
3.8.3.1	Uji Normalitas .....	41
3.8.3.2	Uji Multikolonieritas .....	41
3.8.3.3	Uji Heterokedastisitas .....	41
3.8.3.4	Analisis Regresi Linear Berganda .....	42
3.8.3.5	Analisis Koefisien Korelasi .....	43
3.8.3.6	Aanalisis Koefisien Determinasi .....	44
3.9	Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>48</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	48
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	48
4.1.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	48
4.1.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	49
4.1.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	50

4.1.2	Analisis Deskriptif.....	54
4.2.1	Uji Validitas .....	57
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	60
4.3.1	Uji Statistik Deskriptif.....	62
4.4.1	Uji Normalitas .....	64
4.4.2	Uji Multikolienieritas.....	65
4.4.3	Uji Heterokedatisitas.....	66
4.4.4	Hasil Analisis Linear Berganda.....	68
4.4.5	Hasil Koefesien Korelasi .....	70
4.4.6	Hasil Koefisien Determinasi .....	72
4.8	Uji Hipotesis Statistik .....	73
4.8.1	Hasil Uji F.....	73
4.8.2	Hasil Uji t.....	75
4.9	Pembahasan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....		81
5.1	Kesimpulan .....	80
5.2	Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA .....		85
LAMPIRAN .....		

## DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman:
2.1 Penelitian yang Relevan .....	22
3.1 Definisi Operasional Variabel .....	35
3.2 Instrumen Penelitian .....	39
3.3 Tingkat Korelasi .....	43
4.1 Deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	54
4.2 Deskriptif karakteristik responden berdasarkan usia.....	55
4.3 Deskriptif karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	56
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	57
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	58
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif.....	58
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	59
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	60
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja .....	61
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif .....	61
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	62
4.12 Hasil Analisis Deskriptif .....	63
4.13 Hasil Uji Normalitas .....	64
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	65
4.16 Hasil Analisis Linier Berganda.....	68
4.17 Interpretasi Nilai (r) .....	70
4.18 Hasil Uji Korelasi .....	71
4.19 Hasil Koefisien Determinasi .....	72
4.20 Hasil Uji Secara Simultan .....	73
4.21 Hasil Uji Secara Parsial.....	75

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar:

Halaman:

2.1 Kerangka Berfikir .....	26
4.1 Struktur Organisasi CV. WS Mandiri Palembang .....	50
4.15 Uji Heteroskedastisitas .....	66

## ABSTRAK

**FADLI FIRLIYANSYA. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. WS MANDIRI Palembang”. (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P dan Ibu Nur Effen, S.E., M.M).**

Persaingan antar perusahaan merupakan hal yang biasa dalam dunia bisnis. Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan dituntut untuk cerdas dalam menerapkan strategi penjualan agar dapat bersaing. Setiap perusahaan perlu memiliki taktik dan strategi yang efektif untuk menarik perhatian pelanggan dan meningkatkan penjualan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Tujuan utama setiap perusahaan adalah mendapatkan laba yang optimal. Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berpengaruh seberapa besar Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, berpengaruh seberapa besar Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, berpengaruh seberapa besar Insentif terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai regresi linear berganda pada penelitian ini sebesar  $Y = 2,357 + 0,837X_1 + 0,447X_2 + 0,290X_3$

Hasil statistik juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan melalui Uji-t, dimana nilai  $t.sig$   $0,021 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima.

Hasil statistik juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan melalui Uji-t, dimana nilai  $t.sig$   $0,032 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima.

Hasil statistik juga menunjukkan bahwa Insentif ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan melalui Uji-t, dimana nilai  $t.sig$   $0,043 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima.

Bagi perusahaan. Misalkan dari segi lingkungan kerja, harus bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman di perusahaan terutama bagi karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dari segi kepuasan kerja, apakah karyawan puas terhadap apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka, perusahaan harus selalu memperhatikan apa yang mereka butuhkan bisa juga dari kenaikan gaji ataupun adanya hari libur untuk para karyawan dan sebagainya, sedangkan untuk insentif tentu saja harus diberikan secara merata pada karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Insentif**

## **RIWAYAT HIDUP**

**FADLI FIRLIYANSYA**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 15 April 2003 dari Ayah Herman Syawiran dan Ibu Maryama. Ia anak ke 5 dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Negeri 12 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2018 di SMP Negeri 18 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2021 di SMK PGRI 1 Palembang, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan dari itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efektif dan efisien. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan kinerja pada setiap karyawan. Perkembangan ekonomi dan persaingan global meningkatkan tuntutan terhadap perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas persaingan antar perusahaan itu sendiri merupakan hal yang biasa dalam dunia bisnis.

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan dituntut untuk cerdas dalam menerapkan strategi penjualan agar dapat bersaing. Setiap perusahaan perlu memiliki taktik dan strategi yang efektif untuk menarik perhatian pelanggan dan meningkatkan penjualan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten, dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan bisnis secara efektif. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya menguntungkan perusahaan.



Dalam setiap perusahaan atau organisasi, faktor manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong kemajuan perusahaan. Agar karyawan dapat berkontribusi secara maksimal demi kemajuan perusahaan, selain semangat kerja yang baik, juga dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif. Para pemimpin pada dasarnya memperoleh hasil kerja melalui bawahannya. Jika kinerja pegawai lemah, hal ini akan mempengaruhi pelayanan yang diberikan dan dapat menimbulkan citra negatif dari masyarakat terhadap perusahaan atau instansi, yang pada gilirannya mencerminkan kualitas organisasi tersebut, meskipun kesalahan hanya dilakukan oleh sebagian kecil pegawai. Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan insentif merupakan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi absen. Insentif yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Menurut Kusnadi (2003:264) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah aktivitas atau tindakan yang dilakukan dengan kesadaran untuk mencapai tujuan tertentu. (Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 12, No. 1, 2019 “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”).

Menurut Munandar (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial, termasuk fasilitas, peralatan, jenis pekerjaan, serta hubungan antar karyawan dan atasan. (Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 12, No. 2, 2017 “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”).

Agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik, lingkungan kerja yang kondusif sangat penting, baik di antara karyawan maupun antara pimpinan dan karyawan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2011:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka. (Jurnal Psikologis Industri dan Organisasi, Vol. 5, No. 2, 2017 “ Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”).

Selain kepuasan kerja , insentif juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Handoko (2002:176) menyatakan bahwa insentif adalah rangsangan bagi karyawan untuk bekerja sesuai atau melebihi standar yang ditetapkan. (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 10, No. 2, 2020 “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan”). Besar kecilnya insentif yang diberikan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Meskipun insentif tidak wajib, insentif dapat meningkatkan kinerja, terutama ketika karyawan mencapai target yang ditetapkan.

Maka, peneliti akan melakukan penelitian pada CV. Wangi Surga (WS) Mandiri adalah perusahaan distribusi parfume yang berdiri sejak 2013 yang beralamat di jalan Alamsyah Ratu Prwawira Negara Kec. Ilir Barat 1 Kel. Bukit Baru Palembang Sumatera Selatan.

Observasi sebelumnya menunjukkan bahwa di lingkungan perusahaan masih terdapat kekurangan profesionalisme, seperti kurangnya komunikasi dan kesalahan dalam menyelesaikan tugas, yang mengakibatkan penundaan pekerjaan. Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan masih kurang, terlihat dari gaji yang di bawah UMR dan tidak adanya cuti saat hari besar nasional. Hal ini berkontribusi pada penyelesaian pekerjaan yang tidak optimal, ditambah lagi distribusi insentif yang tidak merata di antara karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.W.S MANDIRI Palembang.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah tulisan singkat yang berisi pertanyaan tentang topik diangkat oleh penulis. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. W.S MANDIRI ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. W.S MANDIRI ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. W.S MANDIRI ?
- 4) Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. W.S MANDIRI ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang akan diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau ditangani dalam suatu penelitian. Adapun tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah uraian untuk menunjukkan bahwa suatu masalah layak diteliti, serta untuk menunjukkan signifikansi masalah yang akan diteliti. Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti,

Dengan dilakukan penelitian ini, memberikan pengetahuan dan menambah wawasan bagi peneliti.

2. Bagi Perusahaan,

Sebagai masukan kepada perusahaan dalam menilai kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater,

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain, serta dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdhie, Baidowi 2023. *Praktikum Statistik*. Penerbit: Palembang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke-2). ZANAFAPUBLISHING
- Ghozali, Imam 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BPUNDIP: Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya Bandung
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya Bandung
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan pertama. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan produktifitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada, Jakarta: Media Group

