

## Dinamika Insentif, Fasilitas, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Luwes Gentan Sukoharjo

Lintang Pamugar Mukti Aji<sup>1</sup>, Rony Arpinto Ady<sup>2</sup>, Endah Kristiani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Faculty of Economics, Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta

email: ronyaady@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja berperan dalam membentuk kinerja karyawan di Luwes Gentan Sukoharjo. Fokus tersebut muncul dari kebutuhan perusahaan ritel untuk mengelola faktor-faktor internal organisasi secara lebih terarah agar produktivitas dan daya saing dapat dipertahankan. Penelitian memakai pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 50 karyawan tetap yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin dan diolah dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, baik ketika diuji secara individu maupun secara bersamaan. Di antara ketiga variabel, lingkungan kerja merupakan faktor yang kontribusinya paling besar, diikuti insentif dan fasilitas kerja. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,825 mengindikasikan bahwa 82,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 17,5% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya kombinasi antara kebijakan insentif yang adil, penyediaan fasilitas yang memadai, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan di perusahaan ritel.

Kata kunci: insentif, fasilitas kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, ritel

### Abstract

*This study examines the extent to which incentives, work facilities, and work environment shape employee performance at Luwes Gentan Sukoharjo. The focus arises from the need of retail companies to manage internal organizational factors more strategically in order to sustain productivity and competitiveness. A quantitative survey design was employed, involving 50 permanent employees selected through purposive sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed by means of multiple linear regression. The findings reveal that incentives, work facilities, and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both when tested individually and jointly. Among the three predictors, the work environment is the most influential factor, followed by incentives and work facilities. The adjusted R<sup>2</sup> value of 0.825 indicates that 82.5% of the variance in employee performance is explained by these variables, while the remaining 17.5% is attributed to other factors outside the model. These results underscore that fair incentive schemes, adequate work facilities, and a supportive work environment are jointly essential for sustaining employee performance in retail organizations.*

*Keywords: incentives, work facilities, work environment, employee performance, retail*

### A. Latar Belakang Teoritis

Dalam lanskap ekonomi global yang semakin dinamis dan kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu penentu utama keberlangsungan dan daya saing organisasi. Tekanan globalisasi, percepatan inovasi teknologi, serta perubahan preferensi dan perilaku konsumen mendorong perusahaan bertransformasi dari pola manajemen tradisional menuju pendekatan yang lebih adaptif dan berpusat pada manusia zhang (Khairunnisa & Setiasih, 2023; Zhang et

al., 2023). Dalam situasi tersebut, keunggulan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh kualitas produk dan strategi pemasaran, tetapi juga oleh kemampuan mengelola SDM yang kompeten, inovatif, dan berdaya saing.

Karyawan sebagai pelaku utama dalam proses penciptaan nilai memiliki peran sentral dalam efektivitas operasional dan pencapaian tujuan strategis. Oleh sebab itu, perusahaan perlu membangun sistem pengelolaan internal yang mampu memelihara motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan secara

berkelanjutan. Literatur manajemen SDM mengidentifikasi sejumlah faktor internal organisasi yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, di antaranya insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut berperan sebagai determinan penting yang membentuk kepuasan, komitmen, loyalitas, serta retensi tenaga kerja (Lestari et al., 2022; Wirastini & Sariyani, 2024).

Insentif berfungsi sebagai penguatan positif atas pencapaian kinerja. Pemberian insentif yang adil dan proporsional, baik dalam bentuk material maupun non-material, memperkuat persepsi penghargaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Albert et al., 2023; Safina et al., 2024; Vitayanti & Firdaus, 2024). Fasilitas kerja, dalam bentuk sarana dan prasarana yang memadai, mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan meningkatkan kenyamanan kerja (Arini, 2023; Febriyanti et al., 2022). Sementara itu, lingkungan kerja yang sehat dan suportif, mencakup aspek fisik maupun non-fisik, terbukti berkorelasi dengan peningkatan komitmen afektif, kepuasan kerja, dan loyalitas organisasi (Arini, 2023; Febriyanti et al., 2022; Pratomo & Tiarapuspa, 2023; Radista & Edalmen, 2024; Victoria & Edalmen, 2024; Widhiadnyani & Yanuar, 2025).

Kinerja karyawan merupakan indikator utama efektivitas manajemen SDM dan umumnya diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja yang tinggi mencerminkan sinergi antara kapabilitas individu dan efektivitas sistem manajerial organisasi (Barri et al., 2025). Sebaliknya, pengelolaan insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja yang kurang optimal dapat menurunkan motivasi, meningkatkan absensi dan turnover, serta menekan produktivitas (Farid & Satia, 2023).

Meskipun hubungan antara insentif, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian masih bersifat umum dan belum menyoroti secara khusus konteks organisasi ritel lokal di Indonesia. Padahal, sektor ritel merupakan salah satu motor penggerak perekonomian yang ditandai dengan persaingan ketat, tuntutan pelayanan tinggi, serta struktur

tenaga kerja yang beragam. Dalam konteks ini, perusahaan ritel seperti Luwes Gentan Sukoharjo menjadi arena yang relevan untuk mengkaji bagaimana faktor-faktor internal organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang berorientasi pada pelayanan dan efisiensi operasional.

Dalam kajian manajemen SDM, insentif dipandang sebagai bentuk imbalan yang sengaja dirancang untuk menguatkan motivasi dan mendorong peningkatan kinerja individu. Dalam kerangka teori motivasi kerja, insentif berperan sebagai penguat eksternal yang dapat mengarahkan perilaku kerja karyawan. Berbagai studi menunjukkan bahwa skema insentif yang adil dan sebanding dengan capaian kinerja mendorong munculnya iklim kerja yang kompetitif sekaligus memperkuat loyalitas terhadap organisasi (Farid & Satia, 2023; Permana & Putranti, 2022; Randi & Darmawan, 2025). Insentif umumnya dibedakan menjadi insentif material, seperti bonus, komisi, dan tunjangan, serta insentif non-material, meliputi promosi jabatan, kesempatan pengembangan karier, dan penghargaan simbolik (Maisyaroh et al., 2023). Ketika diberikan secara proporsional, konsisten, dan transparan, insentif tidak hanya menaikkan kinerja, tetapi juga memperkuat komitmen kerja karyawan (Amirudin, 2024).

Fasilitas kerja mencakup berbagai sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang aktivitas kerja, seperti alat kerja (mesin dan peralatan operasional), perlengkapan kerja (sarana perkantoran dan peralatan administrasi), serta fasilitas sosial (toilet, tempat ibadah, ruang makan, dan area istirahat). Fasilitas kerja merujuk pada perangkat fisik yang disediakan organisasi untuk menunjang proses kerja, mencakup peralatan operasional, sarana perkantoran, hingga fasilitas sosial seperti toilet, ruang ibadah, kantin, dan area istirahat. Ketersediaan fasilitas yang layak memungkinkan tugas diselesaikan dengan lebih efisien dan nyaman sehingga berdampak pada kenaikan produktivitas. Temuan Sjahruddin et al. (2022) menunjukkan bahwa kualitas fasilitas kerja yang baik berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat bertindak sebagai variabel mediasi dalam

hubungan antara kondisi kerja dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup konfigurasi kondisi fisik dan sosial yang mengelilingi aktivitas kerja karyawan. Secara garis besar, lingkungan kerja fisik meliputi aspek pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, tata letak, dan kebersihan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik terkait dengan pola komunikasi, hubungan antarindividu, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi (Sahebi et al., 2022; Tasyania et al., 2022). Dehaghi et al. (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang sehat tidak hanya meminimalkan risiko keselamatan kerja, tetapi juga memperbaiki kualitas interaksi internal. Sejalan dengan itu, beberapa penelitian menemukan bahwa suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat, komitmen, dan loyalitas karyawan sekaligus mendorong kenyamanan dan produktivitas kerja (Febrina & Sesmiarni, 2024; Widhiadnyani & Yanuar, 2025).

Kinerja karyawan dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang dinilai dari sisi efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Negara et al. (2023) dan Dyastita & Rustamaji (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan keluaran dari kombinasi kompetensi individu dengan dukungan organisasi, termasuk desain insentif, kelayakan fasilitas, dan kualitas lingkungan kerja. Bimantoro & Sulaimiah (2023) menambahkan bahwa aspek kreativitas, kemampuan bekerja sama, keandalan, dan kedisiplinan juga menentukan mutu kinerja. Menurut Wijaya & Yanuar (2024), evaluasi kinerja menjadi dasar bagi berbagai keputusan manajerial seperti promosi, mutasi, dan pemberian insentif. Temuan Nur et al. (2023), Andari et al. (2022), dan Putra et al. (2023) secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja, fasilitas, dan lingkungan kerja berperan signifikan dalam membentuk performa individu.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan landasan teori tersebut, insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja dapat dipandang sebagai variabel internal organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, masih terbuka ruang untuk menguji sejauh mana

ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan ritel lokal seperti Luwes Gentan Sukoharjo.

Dalam perspektif teori motivasi kerja, pemberian penghargaan dipandang berperan penting dalam mendorong perilaku kerja yang produktif. Sejumlah studi menunjukkan bahwa insentif, baik finansial maupun non-finansial, berdampak positif terhadap semangat dan kinerja karyawan, sehingga mencerminkan hubungan yang kuat antara insentif dan pencapaian hasil kerja (Bimantoro & Sulaimiah, 2023; Randi & Darmawan, 2025). Berdasarkan argumen tersebut, hipotesis pertama yang diajukan ialah:

H1: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Luwes Gentan Sukoharjo. Selanjutnya, pentingnya fasilitas kerja yang memadai, baik dari sisi fisik maupun psikologis, meningkatkan kenyamanan dan efektivitas pelaksanaan tugas. Kualitas fasilitas di tempat kerja dinilai berperan penting dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan (Febrina & Sesmiarni, 2024; Sjahrudin et al., 2022). Oleh karena itu, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Luwes Gentan Sukoharjo.

Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan harmonis secara sosial telah terbukti dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut tidak hanya berkontribusi pada peningkatan loyalitas tetapi juga produktivitas tenaga kerja, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian yang merekomendasikan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung untuk pencapaian performa yang lebih baik kinerja yang optimal (Amirudin, 2024; Wirastini & Sariyani, 2024). Dengan demikian, hipotesis ketiga dinyatakan sebagai:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Luwes Gentan Sukoharjo.

Terakhir, pendekatan sistemik dalam manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa kombinasi sejumlah faktor internal organisasi, termasuk insentif, fasilitas, dan lingkungan kerja, secara kolektif dapat memengaruhi kinerja karyawan secara

signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia sangat bergantung pada sinergi antara variabel-variabel tersebut (Syahputra & Faruqi, 2024; Wirastini & Sariani, 2024). Oleh karena itu, hipotesis simultan dirumuskan sebagai berikut:

H4: Insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Luwes Gentan Sukoharjo.

Hipotesis-hipotesis ini selanjutnya akan diuji secara empiris melalui metode penelitian yang dijelaskan pada bagian Metode Penelitian.

## B. Metode Penelitian

### Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji hubungan antara insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari responden dan dapat digeneralisasi ke populasi yang memiliki karakteristik serupa (Dihan & Saputra, 2023)). Instrumen utama berupa kuesioner terstruktur yang disusun dari indikator teoritis setiap variabel yang telah dibahas pada bagian kajian pustaka. Setiap indikator dijabarkan ke dalam beberapa butir pertanyaan yang relevan dengan konteks penelitian.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan tetap Luwes Gentan Sukoharjo yang masih aktif bekerja pada tahun 2024. Sampel ditentukan dengan non-probability purposive sampling, dengan kriteria karyawan tetap yang memiliki masa kerja sedikitnya dua tahun agar responden telah cukup lama merasakan kebijakan insentif, fasilitas, dan lingkungan kerja perusahaan (Apriana et al., 2022).

Dari 62 kuesioner yang disebar, 50 kembali dalam kondisi lengkap dan sesuai kriteria sehingga digunakan dalam analisis. Kuesioner yang tidak lengkap atau berasal dari karyawan dengan masa kerja kurang dari dua tahun dikeluarkan dari pengolahan data (Bimantoro & Sulaimiah, 2023; Steven & Yanuar, 2024)).

### Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form untuk memudahkan distribusi dan rekapitulasi data. Butir pertanyaan disusun berdasarkan indikator empiris variabel insentif, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Seluruh item menggunakan skala Likert lima poin, dari 1 = “sangat tidak setuju” hingga 5 = “sangat setuju”, sehingga sikap dan persepsi responden dapat diukur secara kuantitatif (Triesnawati et al., 2023). Skala ini memungkinkan pengukuran sikap dan persepsi responden secara lebih rinci, sekaligus memudahkan proses kuantifikasi untuk analisis statistik.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas item diuji dengan membandingkan nilai korelasi item–total ( $r$ -hitung) dengan  $r$ -tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $r$ -tabel = 0,284). Item dinyatakan valid apabila  $r$ -hitung melampaui nilai  $r$ -tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel insentif, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai  $r$ -hitung di atas 0,284 sehingga dapat dinyatakan valid. Reliabilitas instrumen dianalisis menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha, dengan batas minimal 0,60 sebagai indikasi reliabilitas. Nilai Alpha untuk insentif, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,750; 0,796; 0,665; dan 0,667, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai (Viareco et al., 2023). Dengan demikian, kuesioner dinilai memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, di mana kinerja karyawan bertindak sebagai variabel dependen, sedangkan insentif ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) menjadi variabel independen. Model yang diestimasi dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Insentif

$X_2$  = Fasilitas Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$e$  = Error term

Selain mengestimasi koefisien regresi, penelitian ini juga menguji signifikansi model dengan beberapa prosedur statistik, yaitu uji t untuk menilai pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk melihat kelayakan model secara keseluruhan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 19 pada taraf signifikansi 5%, sehingga hasil analisis dapat digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis secara terukur. (Stiawan et al., 2022).

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Profil Responden

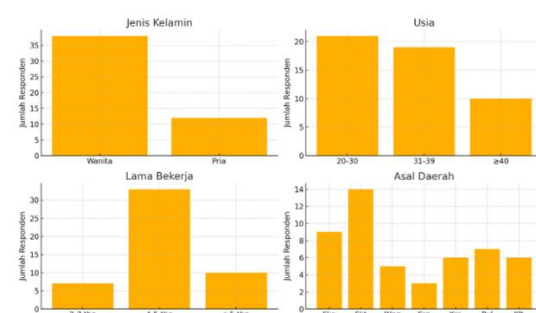
Responden penelitian ini merupakan karyawan Luwes Gentan Sukoharjo dengan masa kerja sedikitnya dua tahun. Dari 62 kuesioner yang dikirimkan, 50 lembar kembali dalam kondisi lengkap dan memenuhi kriteria sehingga dapat diolah. Karakteristik responden mencakup jenis kelamin, kelompok usia, masa kerja, serta daerah asal.

Sebagian besar responden adalah perempuan (76%), sedangkan laki-laki berjumlah 24%. Dilihat dari usia, 42% berada pada rentang 20–30 tahun, 38% berusia 31–39 tahun, dan 20% berusia 40 tahun ke atas. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja 4–5 tahun (66%), sementara 20% memiliki masa kerja  $\geq 5$  tahun dan 14% bekerja 2–3 tahun. Responden terutama berdomisili di sekitar Solo Raya, dengan proporsi terbesar berasal dari Surakarta (28%), diikuti Sukoharjo (18%), Boyolali (14%), Klaten dan Karanganyar (masing-masing 12%), Wonogiri (10%), dan Sragen (6%).

Komposisi ini menggambarkan bahwa responden didominasi oleh karyawan usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif memadai, sehingga penilaian mereka terhadap kebijakan perusahaan dapat dianggap cukup mewakili kondisi karyawan Luwes Gentan Sukoharjo.

**Tabel 1.** Profil Responden

Characteristic	Category	n	%
<b>Gender</b>	Female	38	76
	Male	12	24
<b>Age (years)</b>	20–30	21	42
	31–39	19	38
	$\geq 40$	10	20
<b>Tenure</b>	2–3 years	7	14
	4–5 years	33	66
	$\geq 5$ years	10	20
<b>Region</b>	Sukoharjo	9	18
	Surakarta	14	28
	Wonogiri	5	10
	Sragen	3	6
	Karanganyar	6	12
	Boyolali	7	14
	Klaten	6	12



**Gambar 1.** Ringkasan profil responden.

Visualisasi pada Gambar 1 merangkum distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan asal daerah, yang mengonfirmasi bahwa mayoritas responden adalah perempuan, berusia 20–30 tahun, dengan masa kerja 4–5 tahun, dan sebagian besar berasal dari Surakarta.

#### Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pernyataan benar-benar mewakili konstruk yang diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi item-total ( $r$ -hitung) dengan  $r$ -tabel pada taraf signifikansi 5% ( $r$ -tabel = 0,284). Suatu item dinilai valid apabila  $r$ -hitung melebihi  $r$ -tabel. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel insentif, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki  $r$ -hitung  $> 0,284$ . Contohnya, pada variabel insentif, nilai  $r$ -hitung untuk item X1.1–X1.4 berkisar antara 0,718 sampai 0,865.

Pola yang serupa muncul pada variabel lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Construct	Item	r (item-total)	r<sub>crit</sub>	Decision
Incentives	X1.1	0.810	0.284	Valid
	X1.2	0.865	0.284	Valid
	X1.3	0.780	0.284	Valid
	X1.4	0.718	0.284	Valid
Work facilities	X2.1	0.810	0.284	Valid
	X2.2	0.865	0.284	Valid
	X2.3	0.780	0.284	Valid
	X2.4	0.718	0.284	Valid
Work environment	X3.1	0.692	0.284	Valid
	X3.2	0.726	0.284	Valid
	X3.3	0.717	0.284	Valid
	X3.4	0.690	0.284	Valid
Performance	Y1	0.767	0.284	Valid
	Y2	0.686	0.284	Valid
	Y3	0.772	0.284	Valid
	Y4	0.625	0.284	Valid

Note.  $r_{crit} = 0.284$  ( $\alpha = 0.05, n = 50$ ).

**Uji Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas instrumen dianalisis untuk menilai konsistensi jawaban responden pada butir-butir yang berada dalam satu konstruk. Pengujian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilai  $\alpha > 0,60$ .

Seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut. Nilai Alpha untuk insentif, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,750; 0,796; 0,665; dan 0,667. Dengan

demikian, kuesioner dinilai memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat diandalkan sebagai alat ukur.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	0,750	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,796	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,665	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,667	Reliabel

**4.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel insentif (X1), fasilitas kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,720 + 0,252X_1 + 0,212X_2 + 0,320X_3$$

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_1 = \text{Insentif}$$

$$X_2 = \text{Fasilitas Kerja}$$

$$X_3 = \text{Lingkungan Kerja}$$

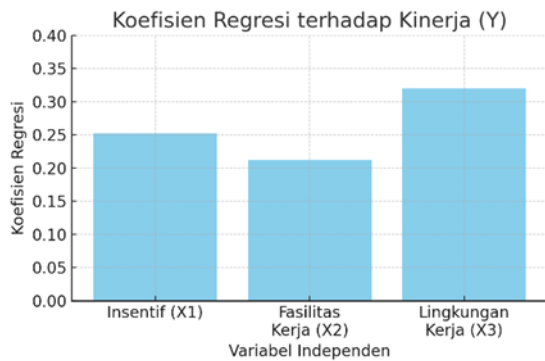
Seluruh koefisien regresi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa nilai kinerja cenderung meningkat ketika insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja berada pada tingkat yang lebih tinggi. Dengan kata lain, perbaikan pada ketiga aspek tersebut berkaitan dengan kenaikan skor kinerja karyawan. Di antara ketiga variabel bebas, lingkungan kerja memiliki koefisien paling besar (0,320), sehingga dapat dipandang sebagai prediktor yang kontribusinya paling kuat terhadap perubahan kinerja karyawan.

**Tabel 4.** Multiple regression coefficients

Predictor	B	SE B	$\beta$	t	p
Constant	4.720	0.810	-	5.830	0.000
Incentives (X1)	0.252	0.117	0.298	2.160	0.036
Work facilities (X2)	0.212	0.091	0.271	2.322	0.025
Work environment (X3)	0.320	0.144	0.394	2.216	0.032

**Table 5.** Collinearity diagnostics

Predictor	Tolerance	VIF
Incentives (X1)	0.201	4.987
Work facilities (X2)	0.280	3.566
Work environment (X3)	0.121	8.286



**Gambar 2.** Grafik koefisien regresi.

Visualisasi pada Gambar 2 menggambarkan besaran kontribusi masing-masing koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan insentif dan fasilitas kerja.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t dimanfaatkan untuk menilai kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan ketika variabel lain dikendalikan. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan kriteria penolakan  $H_0$  apabila nilai  $p$  lebih kecil dari 0,05.

Hasil estimasi menunjukkan bahwa insentif memiliki nilai  $t$  sebesar 2,160 dengan  $p = 0,036$ ; fasilitas kerja  $t = 2,322$  dengan  $p = 0,025$ ; dan lingkungan kerja  $t = 2,216$  dengan  $p = 0,032$ . Seluruh nilai  $p$  berada di bawah 0,05, sehingga ketiga variabel dapat dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 6.** ANOVA results for multiple regression model

Source	SS	df	MS	F	p
Regression	171.56	3	57.18	72.05	0.00
Residual	36.512	4	0.794	-	-
Total	208.08	4	-	-	-
	0	9			

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model secara keseluruhan, yaitu apakah insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 72,051 dengan  $p = 0,000$ , sedangkan F-tabel pada taraf 5% adalah 2,80. Karena F-hitung jauh melampaui F-tabel dan nilai  $p < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara simultan. Dengan kata lain, kombinasi ketiga variabel independen tersebut efektif dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan..

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat diterangkan oleh variabel insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja dalam model. Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,825 mengindikasikan bahwa 82,5% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 17,5% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai R sebesar 0,908 memperlihatkan hubungan yang sangat kuat antara kombinasi variabel independen dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,853 menunjukkan tidak adanya indikasi autokorelasi serius, sehingga model regresi dinilai layak digunakan untuk penarikan kesimpulan.

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	$R^2$	Adjusted $R^2$	SEE	Durbin-Watson
1	0.90	0.82	0.813	0.8909	1.853
	8	5		2	

Nilai R sebesar 0,908 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen

(insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja) dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Nilai Durbin–Watson sebesar 1,853 mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi yang serius dalam model regresi, sehingga model dinilai layak untuk digunakan dalam penarikan kesimpulan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa insentif memiliki koefisien positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Luwes Gentan Sukoharjo. Temuan ini tercermin dari koefisien regresi insentif yang bernilai positif dan uji t yang signifikan pada taraf 5%. Secara empiris hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas maupun kuantitas insentif, baik finansial maupun non-finansial, cenderung diikuti oleh perbaikan kinerja.

Temuan tersebut konsisten dengan teori motivasi kerja yang menempatkan insentif sebagai salah satu bentuk penguatan eksternal perilaku kerja.. Randi & Darmawan (2025) serta Permana & Putranti (2022) menemukan bahwa sistem insentif yang adil, transparan, dan sebanding dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan semangat, loyalitas, dan orientasi pencapaian. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan kembali pentingnya desain insentif yang tepat sebagai instrumen pengelolaan kinerja pada perusahaan ritel.

Dalam konteks praktis di Luwes Gentan Sukoharjo, hasil ini mengimplikasikan bahwa manajemen perlu mempertahankan dan, bila memungkinkan, mengoptimalkan skema insentif yang sudah ada, misalnya melalui penyesuaian besaran bonus berbasis kinerja, pemberian penghargaan non-material yang lebih variatif, serta penegakan prinsip keadilan dan konsistensi dalam distribusi insentif.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Fasilitas kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif disertai nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa perbaikan fasilitas kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja. Koefisien regresi yang positif dan nilai

signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Sjahrudin et al. (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Dalam penelitian ini, fasilitas kerja mencakup alat kerja, perlengkapan administrasi, serta fasilitas sosial seperti ruang istirahat dan sarana ibadah. Ketersediaan dan kondisi fasilitas tersebut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai, mereka cenderung memiliki persepsi positif terhadap organisasi, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kedisiplinan, ketelitian, dan produktivitas.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya upaya berkelanjutan dari manajemen untuk melakukan pemeliharaan, pembaruan, dan penambahan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan operasional. Investasi dalam fasilitas kerja bukan sekadar biaya, tetapi dapat dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang untuk mendukung kinerja dan keberlanjutan usaha.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Lingkungan kerja dalam penelitian ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan menjadi variabel dengan koefisien regresi terbesar di antara ketiga prediktor. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pada kualitas lingkungan kerja memiliki dampak yang relatif lebih kuat dibandingkan insentif dan fasilitas kerja.

Temuan ini konsisten dengan pandangan Dehaghi et al. (2022) dan Sahebi et al. (2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat, baik dari sisi fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kenyamanan, keselamatan, dan kinerja karyawan. Penelitian Wijaya & Yanuar (2024) juga menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja berkontribusi pada meningkatnya loyalitas dan produktivitas tenaga kerja.

Dalam konteks Luwes Gentan Sukoharjo, dominasi pengaruh lingkungan kerja

mengindikasikan bahwa kualitas interaksi antarpegawai, dukungan atasan, serta suasana kerja yang kondusif menjadi faktor kunci yang dirasakan langsung oleh karyawan dalam aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian serius pada aspek-aspek seperti pola komunikasi, gaya kepemimpinan yang partisipatif, penanganan konflik, dan penciptaan iklim kerja yang inklusif serta suportif.

### **Pengaruh Simultan Insentif, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Uji simultan melalui statistik F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yakni insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini secara kolektif berperan signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Besarnya F-hitung yang jauh melampaui F-tabel dengan nilai p yang sangat kecil menandakan bahwa model regresi yang dibangun memiliki daya jelas yang kuat.

Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,825 mengindikasikan bahwa 82,5% perubahan kinerja karyawan dapat diterangkan oleh kombinasi ketiga faktor tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Angka R sebesar 0,908 juga menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan.

Secara teoritis, temuan ini mendukung pendekatan sistemik dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya sinergi antarberbagai faktor internal organisasi (Syahputra & Faruqi, 2024; Wirastini & Sariyani, 2024). Secara praktis, hasil penelitian mengisyaratkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat hanya mengandalkan satu faktor saja, melainkan memerlukan pengelolaan terpadu atas kebijakan insentif, penyediaan fasilitas, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Implikasi Manajerial dan Keterbatasan Penelitian**

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial bagi Luwes Gentan Sukoharjo. Pertama, manajemen perlu memastikan bahwa kebijakan insentif disusun

secara adil, transparan, dan berbasis kinerja, sehingga mampu memotivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Kedua, investasi dalam perbaikan dan pemeliharaan fasilitas kerja perlu diprioritaskan, mengingat fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja. Ketiga, manajemen perlu membangun lingkungan kerja yang suportif melalui komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang partisipatif, serta budaya kerja yang saling menghargai.

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan, terutama karena jumlah responden yang relatif kecil dan fokus pengamatan yang hanya pada satu perusahaan ritel, sehingga generalisasi temuan ke konteks organisasi lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penggunaan desain survei potong lintang (cross-sectional) tidak memungkinkan peneliti untuk menangkap dinamika perubahan kinerja dari waktu ke waktu. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan sampel yang lebih besar dan beragam, atau menggunakan pendekatan longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **D. Kesimpulan**

Penelitian ini menegaskan bahwa insentif, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja berhubungan positif sekaligus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Luwes Gentan Sukoharjo. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sehingga dapat dipandang sebagai komponen inti dalam pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan ritel.

Jika dilihat secara parsial, lingkungan kerja muncul sebagai faktor dengan pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan, sementara insentif dan fasilitas kerja berfungsi memperkuat motivasi, kenyamanan, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Hasil ini memperlihatkan bahwa suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi sosial yang sehat perlu diintegrasikan dengan skema insentif yang adil serta fasilitas kerja yang memadai agar kinerja karyawan dapat mencapai tingkat yang optimal.

Dari sisi pengembangan ilmu, temuan penelitian ini menambah bukti empiris mengenai peran faktor internal organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan ritel lokal. Secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi manajemen untuk merancang kebijakan terpadu yang menyeimbangkan penguatan lingkungan kerja, investasi pada fasilitas, dan penerapan insentif berbasis kinerja, sehingga peningkatan kinerja karyawan berlangsung berkelanjutan sekaligus mendukung daya saing perusahaan.

Penelitian ini tidak lepas dari sejumlah keterbatasan, terutama karena jumlah responden yang terbatas dan fokus kajian yang hanya berada pada satu perusahaan rite. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak perusahaan atau wilayah, serta memasukkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik, sehingga gambaran mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif.

#### E. Referensi

- Albert, A., Nefianto, T., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Action Research Literate*, 7(2), 37–48. <https://doi.org/10.46799/ar.v7i2.148>
- Amirudin, A. (2024). Lingkungan Kerja Dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Akademik Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.647>
- Andari, Nafiudin, & Ramadhanty, D. Q. (2022). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Kerja Dan Pay Satisfaction. *Jurnal Akuntansi Manajemen (Jakmen)*, 1(2), 139–153. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i2.5721>
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Rembang). *J. Studi Manaj. Bisnis*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Arini, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang. *Ekonomi Dan Bisnis (Ekobis)* 45, 2(1), 94–99. <https://doi.org/10.56912/ekobis45.v2i1.27>
- Barri, M. U., Islamiyati, D., & Saesarifa, Z. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XMLTRONIK Kota Cilacap Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 215–221. <https://doi.org/10.59024/jise.v3i1.1094>
- Bimantoro, M. A., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. *Indonesia Berdaya*, 4(3), 1033–1044. <https://doi.org/10.47679/ib.2023523>
- Dehaghi, B. F., Teimori, G., Rahmani, D., Ghavamabadi, L. I., & Zare, S. (2022). Survey of the Health, Safety and Environment Climate and Its Effects on Occupational Accidents. *Work*, 73(4), 1255–1264. <https://doi.org/10.3233/wor-205320>
- Dihan, F. N., & Saputra, M. S. A. (2023). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 20(1), 390–402. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol20.is1.art8>

- Dyastita, Z., & Rustamaji, A. C. P. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(02), 496–509. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i02.32905>
- Farid, R., & Satia, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Kota Batam. *Balance Economic Business Management and Accounting Journal*, 20(2), 162. <https://doi.org/10.30651/blc.v20i2.18585>
- Febrina, M., & Sesmiarni, Z. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Di Lembaga Pendidikan Islam: Studi Kasus Sekolah Islam Al Azhar Bukittinggi. *Idarah Tarbiyah Journal of Management in Islamic Education*, 5(6), 637–654. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v5i6.17075>
- Febriyanti, A., Vhalery, R., & Mulyani, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Fatmawati. *Focus*, 3(2), 102–106. <https://doi.org/10.37010/fcs.v3i2.831>
- Khairunnisa, S. F., & Setiasih, S. (2023). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan, Innovative Work Behaviour Terhadap Workforce Agility Pada Perusahaan. *Psyche 165 Journal*, 210–215. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.274>
- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M. (2022). Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kawasan Cikarang. *Master Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.426>
- Maisyaroh, S., Widyastuti, T., & Ayuningtyas, E. A. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Aliansi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 19–30. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v18i1.461>
- Negara, I. K. S., Sulasmini, N. M. A., & Widhyandanta, I. G. D. S. A. (2023). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Parivisata Dan Bisnis*, 2(8), 1729–1740. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.496>
- Nur, L. A., Kharismasyah, A. Y., Astuti, H. J., & Widhiandono, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Disiplin, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 8(2), 313–330. <https://doi.org/10.33050/tmj.v8i2.2100>
- Permana, H., & Putranti, H. R. D. (2022). Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jasindo Dan PT. Jasindo Syariah). *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(2), 30–41. <https://doi.org/10.56444/soshumdik.v1i2.22>
- Pratomo, E. F. P., & Tiarapuspa, T. (2023). Apakah Benar Work Motivation, Compensation, Work Environment Bepengaruh Pada Employee's Performance? *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 355–366. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15716>
- Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening CV Jawa Grafika Group Semarang (Studi Pada CV Jawa Grafika Group Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 51–59.  
<https://doi.org/10.14710/jiab.2023.36807>
- Radista, M. Y., & Edalmen, E. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Employee Engagement Pada Pegawai Retail Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(4), 992–1000.  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i4.32744>
- Randi, R., & Darmawan, D. (2025). Pengaruh Pemberian Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Boll Putra Mario Kota Parepare. *Decision*, 6(1), 192–197.  
<https://doi.org/10.31850/decision.v6i1.3581>
- Safina, W. D., Fadhilah, N., & Samosir, S. H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Cabang SEI Rampah. *Movere Journal*, 6(1), 205–212.  
<https://doi.org/10.53654/mv.v6i1.396>
- Sahebi, A., Golitaleb, M., Moayedi, S., Torres, M., & Sheikhbardsiri, H. (2022). Prevalence of Workplace Violence Against Health Care Workers in Hospital and Pre-Hospital Settings: An Umbrella Review of Meta-Analyses. *Frontiers in Public Health*, 10.  
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.895818>
- Sjahrudin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Fasilitas, Work-Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340.  
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13734>
- Steven, S., & Yanuar, Y. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 478–493.  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29852>
- Stiawan, I. N. A., Irawanto, R., & Cendekia, D. A. (2022). EPIC Visual Iklan Samsung Berupa Webtoon Sera, I'm Sorry: Welcome to Our Galaxy Terhadap Audiens. *Jolla Journal of Language Literature and Arts*, 2(10), 1369–1385.  
<https://doi.org/10.17977/um064v2i102022p1369-1385>
- Syahputra, D. R., & Faruqi, F. (2024). How Motivation, Compensation, and the Work Environment Maximizing Employee Performance? *Hco*, 2(1), 35–43.  
<https://doi.org/10.58777/hco.v2i1.315>
- Tasyania, M. P., Fariza, R., Qurtubi, Q., & Sari, D. K. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik: Suhu Dan Kebisingan Terhadap Produktivitas Pada Ruang Mesin 2 PT ABC. *Jurnal Teknik Industri*, 12(2), 111–116.  
<https://doi.org/10.25105/jti.v12i2.14716>
- Triesnawati, F. D., Nuryani, R., & Lindasari, S. W. (2023). Resilience Berhubungan Dengan Stres Pada Pasien Chronic Kidney Disease Dengan Hemodialisis. *Jurnal Keperawatan*, 15(2), 801–814.  
<https://doi.org/10.32583/keperawatan.v15i2.1004>
- Viareco, H., Heraningsih, S. F., Ilfan, F., & Putra, T. S. (2023). Indikator Pengelolaan Sampah Di Perguruan Tinggi Menggunakan Tolak Ukur Pertanyaan-Penilaian. *Jurnal Engineering*, 5(2), 106–117.  
<https://doi.org/10.22437/jurnalengineering.v5i2.23687>

- Victoria, E., & Edalmen, E. (2024). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 580–589. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31589>
- Vitayanti, E. A., & Firdaus, V. (2024). Mengoptimalkan Produktivitas Kerja: Dampak Insentif, Motivasi, Dan Kerja Tim. *Jpem*, 1(2). <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.267>
- Widhiadnyani, G. A. S., & Yanuar, Y. (2025). Faktor Pendorong Kinerja: Studi Tentang Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(3), 917–926. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i3.34634>
- Wijaya, M. A., & Yanuar, Y. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Creative Agency Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 241–249. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28598>
- Wirastini, N. N. A. T., & Sariyani, N. K. (2024). The Influence of Workplace Environment, Work Discipline, and Financial Compensation on Employee Performance at PT BPR Naga Batubulan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(3), 1003–1014. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i3.8555>
- Zhang, H., Ding, H., & Xiao, J. (2023). How Organizational Agility Promotes Digital Transformation: An Empirical Study. *Sustainability*, 15(14), 11304. <https://doi.org/10.3390/su151411304>