PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TENUN IKAT "KODOK NGOREK 2"

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH:

P PUTRA BAYU GUSTI

NPM: 2012010412

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

P. PUTRA BAYU GUSTI

NPM: 2012010412

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TENUN IKAT "KODOK NGOREK 2"

Telah Disetujui untuk Dilanjutkan Guna Penulisan Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 7 JULI 2025

Pembimbing I	Pembimbing II
Dian Kusumaningtyas, M.M	Moch. Wahyu Widodo, M.M
NIDN. 0703108302	NPM. 0721088505

Skripsi oleh :

P. Putra Bayu Gusti

NPM 2012010412

Judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF, DAN KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TENUN IKAT KODOK NGOREK 2

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal : 7 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dian Kusumaningtyas, S.E., M.M.
2. Penguji I : Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M.
3. Penguji II : Moch. Wahyu Widodo, S.E., M.M.

Mengetahui,

Dekan FEB,

Dr. Amin Tohari, M.Si

NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: P. Putra Bayu Gusti
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Tempat/tgl. lahir	: Batam, 13 Juni 2002
NPM	2012010412
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 4 Juli 2025

P. Putra Bayu Gusti

NPM 2012010412

Motto :

”Mimpi Tanpa Eksekusi Hanya Sekedar Halusinasi”

Fortis Fortuna Adiuvat

"Keberuntungan Berpihak Pada Yang Berani."

ABSTRAK

P. Putra Bayu Gusti : Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenun Ikat Kodok Ngorek 2.
Kata kunci : Lingkungan Kerja, Insentif, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi aspek vital yang menentukan keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor internal seperti lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2" sebanyak 46 orang, sehingga digunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besar pengaruh antar variabel.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai signifikansi dari masing-masing variabel berada di bawah batas kritis 0,05, yang menandakan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Selain itu, hasil uji F membuktikan bahwa lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, sistem insentif yang adil, serta kepemimpinan yang efektif dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan pada Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2".

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan atas ke Hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun laporan penelitian dengan judul: "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF, KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TENUN IKAT KODOK NGOREK 2"** ini dengan baik. Penyusunan laporan penelitian ini merupakan bagian dari rangkaian penelitian sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajamen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam penyusunan laporan penelitian ini tidak lepas dari berbagai hambatan dan kendala. Namun berkat bimbingan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak maka hambatan dan kendala tersebut dapat teratasi. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajamen yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
4. Dian Kusumaningtyas, M.M selaku Wali Dosen dan Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan arahannya selama masa akademik dan petunjuk dalam penyusunan laporan penelitian ini.
5. Moch. Wahyu Widodo, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan laporan penelitian ini.
6. Kepada kedua orang tua penulis Bapak Robertus Ira Irawan dan Ibu Hermas Napitupulu yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya demi kelancaran penyusunan laporan penelitian.

7. Kepada saudari Eni Setiyowati yang telah memberikan dorongan semangat dan senantiasa membersamai saat penyusunan laporan penelitian khususnya pada saat melakukan penelitian ke lapangan.
8. Seluruh teman-teman HIMMANUSA angkatan 2020 dan 2021 yang telah mendukung dan memberikan masukan kepada penulis.
9. Yang terakhir ucapan terimakasih kepada diri saya sendiri P. Putra Bayu Gusti atas semua usaha, kerja keras, dan perjuangannya yang penuh semangat dalam melewati setiap proses penyusunan laporan penelitian.

Disadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak.

Kediri, 2 Juli 2025

P. Putra Bayu Gusti
NPM. 2012010412

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....i
HALAMAN PERSETUJUAN..... ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....iv
LEMBAR MOTTO.....v
RINGKASAN.....vi
KATA PENGANTAR..... vii
DAFTAR ISI.....ix
DAFTAR TABEL.....x
DAFTAR GAMBAR.....xi
DAFTAR LAMPIRAN..... xii
BAB I PENDAHULUAN.....1
A. Latar Belakang Masalah.....1
B. Rumusan Masalah.....11
C. Tujuan Penelitian.....11
D. Manfaat Penelitian.....11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....14
A. Teori dan Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan.....14
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja.....19
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Insentif.....24
D. Teori dan Penelitian Terdahulu Kepemimpinan.....29
E. Kerangka Berpikir.....32
F. Hipotesis Penelitian.....37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....39
A. Desain Penelitian.....39
B. Definisi Operasional.....42
C. Alat, Bahan dan Instrumen Penelitian.....42
D. Populasi.....45

E. Prosedur Penelitian 47
G. Tempat dan Waktu Penelitian 48
H. Teknik Analisis Data 48
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN 55
A. Gambaran Umum 55
B. Hasil Penelitian 56
C. Pembahasan 62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 66
A. Kesimpulan 66
B. Saran 67
DAFTAR PUSTAKA 69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan 18

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja..... 22

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Insentif..... 28

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu Kepemimpinan 31

Tabel 3.1 *Skala Likert*..... 43

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian 44

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinearitas 57

Tabel 4.2 Hasil Uji Autokorelasi 58

Tabel 4.3 Hasil Analisis Linear Berganda 59

Tabel 4.4 Hasil Analisis Determinasi 60

Tabel 4.5 Hasil Uji t 61

Tabel 4.6 Hasil Uji f..... 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....41
Gambar 3.2 Prosedur Penelitian.....47
Gambar 3.3 Lokasi Penelitian.....48
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....56
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas.....57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian 73
Lampiran 2 Tabulasi Angket 78
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 83
Lampiran 4 Hasil *Output* SPSS 87
Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian 90
Lampiran 6 Surat Balasan 91
Lampiran 7 Berita Acara 92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, setiap perusahaan dituntut untuk terus melakukan inovasi serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya guna mampu bertahan di tengah arus perubahan yang cepat serta untuk meraih keunggulan bersaing. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pengembangan produk atau layanan, tetapi juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa efektif individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan merupakan aset penting dan strategis yang tidak hanya menjalankan fungsi operasional, tetapi juga berperan aktif dalam menciptakan nilai tambah, meningkatkan produktivitas, serta menjaga stabilitas dan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perhatian terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik melalui pelatihan, motivasi, maupun pengembangan karier, menjadi hal yang sangat krusial dalam membangun organisasi yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing tinggi di tengah tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi yang terus berlangsung.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, yang berasal dari aspek internal maupun eksternal perusahaan. Dari sisi internal, faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sistem insentif yang adil dan memotivasi, serta gaya kepemimpinan yang efektif dan inspiratif, menjadi elemen penting yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga suasana psikologis yang membuat karyawan merasa

dihargai, aman, dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari. Sementara itu, pemberian insentif yang tepat, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga mereka terdorong untuk memberikan performa terbaiknya. Selain itu, kepemimpinan yang baik mampu mengarahkan, membimbing, dan memfasilitasi karyawan dalam mencapai target kerja, sekaligus menciptakan komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut secara optimal, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak hanya memacu kinerja individu, tetapi juga memperkuat sinergi tim serta meningkatkan daya saing secara keseluruhan.

Keberhasilan suatu usaha dalam menghadapi pesaingnya tentunya ada keterlibatan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, perkembangan sumber daya manusia saat ini didorong dengan adanya pengelolaan dibidang teknologi, pendidikan, serta ilmu pengetahuan. Pengelolaan sumber daya ini sangat diperlukan guna mencapai keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan para pesaingnya. Perusahaan dituntut untuk mempersiapkan seluruh elemen sumber daya manusia yang kompeten secara menyeluruh, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan fasilitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Jika sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya kurang kompeten dan profesional maka sudah jelas fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat diberdayakan secara optimal (Lestary and Chaniago 2018). Dengan demikian banyak perusahaan yang melakukan pemilihan karyawan yang berkualitas, karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dan menjalankan kinerjanya dengan baik, maka dapat ikut berperan penting dalam tercapainya tujuan dan sasaran suatu perusahaan. (Robbin 2019) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam

pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor penting untuk pencapaian kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. (Sunarsi, 2020) menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan (Kurniawan, 2020). Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunarsi, 2020). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang bersih yaitu lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran, dan polusi. Penerangan yang cukup merupakan indikator kerja yang baik ditunjukkan dengan tidak menyilaukan cahaya dalam ruangan kerja, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya, pengaturan lingkungan kerja juga meliputi pergantian *shift* karyawan yang harus diatur sebaik mungkin, karena dengan

teraturnya *shift* kerja karyawan maka akan mengurangi resiko karyawan sakit akibat terlalu banyak jam kerja, jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan. Bagian lingkungan kerja seperti asuransi kesehatan dan jaminan lainnya dari perusahaan juga sangat penting, karena dengan jaminan tersebut akan menimbulkan rasa aman bagi karyawan (Azizah and Prahiwan 2024).

Fasilitas dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Fasilitas dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan dalam menjalankan usaha, adapun yang dapat mempermudah jalannya usaha berupa segalah sesuatu yang dibutuhkan dalam proses kerja (Siallagan, 2020). (Asri, 2020) mendefinisikan fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan dan mempermudah kinerjanya. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk mempermudah aktivitas-aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik menurut (Pratiwi, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan adanya dorongan motivasi yang tepat agar mereka dapat bekerja secara optimal. Salah satu bentuk motivasi tersebut adalah dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti pemberian gaji atau upah yang layak, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, adanya penghargaan atas hasil kerja, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta pemberian insentif yang disesuaikan dengan jenjang karier. Insentif memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik sesuai dengan kemampuan masing-masing. Penurunan semangat kerja dan produktivitas dapat diminimalkan melalui pemberian insentif yang tepat, sehingga kinerja karyawan tetap terjaga dan hasil kerja meningkat. (Syamsir, 2020).

Penghasilan diluar dari gaji yang didapatkan setelah melakukan pekerjaan dalam organisasi memberikan dampak yang positif guna mendapatkan tambahan motivasi karyawan pada pengembangan kinerja karyawan mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020). (Larasati, 2020) mendefinisikan insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Pemberian insentif dapat memotivasi pekerjaan karyawan dimana insentif selalu diberikan ke pada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai cara agar memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal. Adanya pemberianinsentif membuat karyawan memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja dengan syarat insentif itu diberikan secara rata, bisa disimpulkan bahwa pemberian insentif adalah hal yang perlu diterapkan perusahaan dengan maksud untuk menaikkan kinerja karyawan (Hanggraeni, 2020). Indikator dalam insentif seperti bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya (Hasibuan, 2020).

Menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik harus didukung pula dengan suasana kerja yang nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Sehubungan dengan hal tersebut fasilitas kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang penting bagi kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja yang akan membawa dampak positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat semakin meningkat. Ditambah dengan adanya insentif yang diperlukan untuk memicu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing. Insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memotivasi pekerjaan karyawan dimana insentif selalu diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai cara agar memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal.

Kepemimpinan adalah salah satu aspek yang paling mudah diamati namun paling sulit untuk benar-benar dimengerti. Di era sekarang, para pemimpin dan organisasi menghadapi berbagai tantangan besar seperti pesatnya perkembangan teknologi, perubahan yang terjadi dengan cepat, kebijakan pemerintah yang semakin terbuka, hingga persoalan ketenagakerjaan yang semakin rumit. Untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut dan mencapai tujuan organisasi, diperlukan strategi yang tepat guna membentuk sosok pemimpin yang efektif, yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan, dedikasi, serta integritas yang tinggi (Santoso 2019). Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah kepemimpinan yang selaras dengan kebutuhan karyawan. Seorang pemimpin memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan performa kerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi karyawan agar bekerja secara profesional, sehingga sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. (Siti Nur Aisah 2020).

Selain itu, pemimpin yang efektif tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan zaman dan kebutuhan karyawan akan mendorong terciptanya sinergi antara individu dengan tujuan organisasi. Dengan memiliki kompetensi yang mumpuni, komitmen yang kuat, serta integritas yang tinggi, seorang pemimpin mampu membangun kepercayaan dan loyalitas dari bawahannya. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks, organisasi perlu menempatkan kepemimpinan sebagai faktor kunci dalam strategi pengembangan sumber daya manusia.

Adapun penelitian terkait lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Kurniawan and Wijayanti 2021) dengan judul “Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja

pada Rumah Makan Candisari Kebumen" menghasilkan temuan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen. Sebagai implikasinya, pimpinan organisasi perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap implementasi variabel-variabel penting seperti komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, khususnya pada aspek-aspek yang selama ini menunjukkan nilai rendah dalam penilaian kinerja. Komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, menurunnya semangat kerja, serta hambatan dalam koordinasi antardivisi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu membangun saluran komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah agar setiap karyawan merasa didengar dan dihargai. Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi faktor krusial dalam mendorong produktivitas karyawan.

Pemimpin yang mampu mengenali kebutuhan dan harapan karyawannya, serta memberikan penghargaan yang sesuai, akan lebih mudah membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja pun tidak kalah penting; suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan rasa betah serta meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Dengan memperhatikan dan memperbaiki ketiga aspek ini secara simultan, pimpinan organisasi tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan. Di Sisi lain, menurut (Lestary and Chaniago 2018) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" menghasilkan lingkungan kerja yang hanya berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian (Kurniawati 2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja" menghasilkan lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang hampir sama pernah diteliti oleh (Pramesti, Landra 2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT *World Innovative Telecomunication*

Denpasar" disimpulkan bahwa hasil penelitian ini bahwa pemberian insentif pada PT *World Innovative Telecomunication* Denpasar tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecomunication* Denpasar, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecomunication* Denpasar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila perhatian kepada lingkungan kerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecomunication* Denpasar.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Anon 2023) Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Windu Raya dengan Kepuasan Kerja, disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta antara insentif dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung tidak hanya menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai, hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja, dan suasana kerja yang positif memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja individu. Di sisi lain, pemberian insentif yang sesuai dan adil juga terbukti memberikan dorongan motivasional yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Insentif tidak hanya dilihat sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja, tetapi juga sebagai tanda pengakuan atas kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kedua faktor ini, lingkungan kerja dan insentif, secara tidak langsung turut meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berperan sebagai variabel *intervening* yang memperkuat pengaruh terhadap kinerja. Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya dan mendapatkan insentif yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, berkomitmen tinggi, serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung dan sistem insentif yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh (Dinahaji 2021) dijelaskan bahwa hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan tidak begitu signifikan, hanya sebesar 26,7%.

Adapun penelitian terkait kepemimpinan yang dilakukan oleh (Madyarti et al. 2021) dengan judul "Pengaruh Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai" Kinerja pegawai yang optimal merupakan fondasi utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga mencerminkan tingkat produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, pemimpin menjadi faktor penting yang mendorong pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan dedikasi. Motivasi yang tinggi akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga pegawai terdorong untuk terus meningkatkan kompetensinya. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap motivasi ini adalah kepemimpinan. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis akan memunculkan semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai.

Kepemimpinan yang efektif juga memberikan rasa aman dan penghargaan kepada pegawai, sehingga mereka merasa dihargai dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, menciptakan pola kepemimpinan yang inspiratif, komunikatif, dan suportif sangat penting dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.. Selain itu, dalam penelitian (et al. 2019) Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang", ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun

pengaruh tersebut tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun peran pemimpin tetap penting dalam organisasi, keberadaannya belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal di lingkungan PDAM Tirta Deli. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan yang belum sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan pegawai, kurangnya kedekatan emosional antara pimpinan dan bawahan, atau minimnya komunikasi dua arah yang efektif. Selain itu, bisa jadi faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik pegawai, lingkungan kerja, dan sistem pelatihan yang diterapkan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan itu sendiri. Temuan ini menegaskan pentingnya evaluasi dan penyesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan agar mampu selaras dengan budaya kerja dan ekspektasi pegawai. Pemimpin dituntut untuk lebih responsif, terbuka terhadap masukan, serta mampu memberdayakan potensi individu dalam timnya. Dengan begitu, kepemimpinan dapat menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja, bukan hanya secara teoritis, tetapi juga secara nyata dan terukur di lapangan.

Permasalahan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek 2 masih belum sepenuhnya mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis. Hubungan antar karyawan yang belum terjalin dengan erat mencerminkan adanya kekurangan dalam aspek komunikasi dan kerja sama tim, yang seharusnya menjadi fondasi penting dalam mencapai target bersama. Selain itu, kondisi fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan yang kurang memadai serta suhu ruangan yang tidak nyaman turut memberikan dampak negatif terhadap kenyamanan dan konsentrasi kerja para karyawan. Di sisi lain, sistem insentif yang tidak merata dan tidak diberikan secara kontinyu menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang kemudian berdampak pada menurunnya semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Ketidakpuasan ini, jika tidak segera ditangani, dapat menyebabkan turunnya kinerja secara keseluruhan dan meningkatkan risiko terjadinya turnover. Padahal, di tengah tingginya persaingan bisnis Tenun Ikat di Kota

Kediri, perusahaan harus mampu mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas kinerjanya untuk tetap bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang serius dari pihak manajemen untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja, memperkuat hubungan antarkaryawan, serta menyusun sistem insentif yang adil dan berkelanjutan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial agar Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek 2 mampu bersaing dengan para pelaku usaha lainnya dan menghadapi tantangan industri secara lebih efektif. Berdasarkan informasi latar belakang diatas penulis tertarik untuk menyelidiki lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Karena itu penulis mengangkat judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat diangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2"?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2"?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2"?
4. Apakah lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2"?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Tenun "Kodok Ngorek 2"

2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2"
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2"
4. Pengaruh lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2"

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan dengan adanya penelitian ini memberikan wawasan serta menjadi pengalaman dalam menganalisis suatu permasalahan sekaligus dapat menambah keterampilan dalam memecahkan masalah sesuai dengan teori yang telah diperoleh dalam kegiatan perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis penelitian ini dapat menjadi masukan bagi berbagai pihak antara lain :

   a. Bagi Peneliti

      Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kesenjangan dan kesesuaian antara teori yang diperoleh selama proses perkuliahan dengan praktik nyata yang terjadi di lapangan. Selama mengikuti perkuliahan, mahasiswa dibekali dengan berbagai konsep, prinsip, dan pendekatan ilmiah yang bersifat teoritis mengenai kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, dan peningkatan kinerja organisasi. Namun, dalam praktiknya, dinamika di dunia kerja sering kali jauh lebih kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal yang tidak selalu tercantum dalam teori. Melalui penelitian ini, penulis dapat mengamati secara langsung bagaimana teori-teori tersebut diimplementasikan oleh para pemimpin di lingkungan kerja, serta bagaimana mereka menyesuaikan strategi

kepemimpinan dengan kondisi organisasi yang dihadapi.

b. Bagi Perusahaan

Dengan mengetahui sejauh mana peran lingkungan kerja, insentif, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mendukung atau menghambat produktivitas. Informasi ini sangat bermanfaat bagi Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2" dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan memotivasi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan, sementara sistem insentif yang adil dan transparan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif akan memperkuat koordinasi dan komunikasi dalam tim kerja, serta mampu membimbing dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan strategi yang tepat berdasarkan hasil analisis tersebut, Tenun Ikat "Kodok Ngorek 2" dapat meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat dan mempertahankan eksistensinya sebagai salah satu perusahaan kredit yang terpercaya di Kota Kediri.