

**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN SERTA LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SARI DAUN
NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S. M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

DHIKI HENDRA SAPUTRA

17.1.02.02.0141

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UNP KEDIRI
2021**

Skripsi Oleh :

DHIKI HENDRA SAPUTRA

17.1.02.02.0141

Judul :

**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN SERTA LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SARI DAUN
NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.

Tanggal :

Dosen Pembimbing 1 :

Dosen Pembimbing 2 :

Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.

NIDN. 0720108202

Restin Meilina, M.M.

NIDN.0721058605

Skripsi Oleh :

DHIKI HENDRA SAPUTRA

17.1.02.02.0141

Judul :

**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN SERTA LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SARI DAUN
NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.

Pada Tanggal :

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia penguji :

1. Ketua :
2. Penguji 1 :
3. Penguji 2 :

Mengetahui

Dekan FE

Drs. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Dhiki Hendra Saputra

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/tgl. Lahir : Kediri / 09 Desember 1998

NPM : 17.1.02.02.0141

Fak/Prodi : FEB / S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak dapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu 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,

Yang Menyatakan

Dhiki Hendra Saputra

NPM: 17.1.02.02. 0141

Motto :

“Kesuksesan hanya bias di raih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan do’a, karena sesungguhnya nasib seorang manusia tidak akan pernah berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.”

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Orang tuaku terkasih yang selalu mendoakanku, memotivasiku, mengingatkanku, dan mengajarku disiplin sejak kecil
2. Untuk kakakku yang selalu mendukungku dan memberikan motivasi untuk terselesaikannya skripsi ini.
3. Teman-teman yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan karya tulis ini.
4. Pembimbing dan dosen – dosenku yang selalu membantu untuk terselesaikannya skripsi ini.

ABSTRAK

Dhiki Hendra Saputra: Pengaruh insentif, kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri.

Kata kunci: Insentif, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan pada UD. Sari Daun Nganjuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel dependen insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Sari Daun Nganjuk.

Menggunakan pendekatan kuantitatif serta menggunakan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran kuesioner atau angket. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah 40 orang. Analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen meliputi: uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis meliputi: uji koefisien determinasi, uji parsial (t) dan uji simultan (F) dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sari Daun Nganjuk. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi dengan nilai 68,2% maka dapat diketahui kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja dengan sisa 31,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenaan-Nya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Insentif, Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk”

Penyusunan karya tulis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dengan usaha penyelesaian penulisan ini tidak akan berjalan baik dan lancar tanpa adanya bantuan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih setulus-tulusnya kepada yang terhormat :

1. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah senantiasa membimbing arahan dalam pemberian penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Restin Meilina, M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah senantiasa membimbing arahan dalam pemberian penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan wawasannya secara ikhlas di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

7. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Serta teman-teman yang sudah membantu dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan penulis, tidak lupa penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga apa yang penulis susun dalam penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semuanya.

Kediri, 06 januari 2022

Penulis

Dhiki Hendra Saputra
NPM: 17.1.02.02. 0141

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Kegunaan Penelitian	9

BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.	11
1. Manajemen SDM.....	11
2. Kinerja Karyawan	13
3. Insentif	15
4. Kepemimpinan.....	18
5. Lingkungan Kerja	21
C. Penelitian Terdahulu.....	25
D. Kerangka Berpikir	26
E. Kerangka Konsep.....	29
F. Hipotesis	30

BAB III :METODE PENELITIAN

A . Variabel Penelitian	31
1. Identifikasi Variabel penelitian.....	31
2. Definisi Operasional Variabel	32
B. Teknik dan Pendekatan Penelitian	33
1. Teknik Penelitian.....	33
2. Pendekatan Penelitian	34
C. Tempat Waktu Penelitian	35
1. Tempat.....	35
2. Waktu	35
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	35
E. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen.....	37
1. Instrumen Penelitian.....	37
2. Validitas Instrumen dan Reabilitas	41
F. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Asumsi Klasik	44
a. Uji Multikolinearitas.....	44
b. Uji Autokolerasi	45
c. Uji Heteroskedastisitas	45
d. Uji Normalitas	45
2. Analisis Regresi Berganda	46
3. Uji Hipotesis.....	46
a. Uji Parsial (Uji t)	46
b. Uji Simultan (Uji F).....	46

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
--	----

B. Desriptif Data Responden	49
C. Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
D. Teknik Analisis Data	55
1. Uji Asumsi Klasik.....	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinieritas	56
c. Uji Auto Kolerasi	57
d. Uji Heteroskedastisitas.....	58
2. Analisis Regresi Berganda.....	60
3. Analisis Koefisien dan Determinasi (R^2).....	62
4. Pengujian Hipotesis	63
a. Uji Parsial (Uji T).....	63
b. Uji Silmutan (Uji F)	65
E. Pembahasan	66

BAB V: KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Implikasi.....	74
C. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA	76
----------------------	----

LAMPIRAN.....	78
---------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu Perusahaan atau organisasi tentu mengharapkan karyawannya bekerja secara produktif, dengan pengaturan sumberdaya manusia secara professional. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan yaitu kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktifitas perusahaan/ instansi. Namun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang bagus, masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, karena harus siap bersaing sehingga mampu bertahan dalam jangka panjang. Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Dalam upaya menjaga kelangsungan hidup perusahaan harus didukung oleh faktor yang cukup khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia didalam perusahaan diupayakan untuk menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari hasil pencapaian target yang ditetapkan perusahaan tercapai

dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien. Jika kinerja karyawan baik, maka visi misi perusahaan juga akan tercapai dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2016;123) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan melakukan beberapa cara yaitu pendidikan, pelatihan, motivasi, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka setelah dibekali dengan pelatihan dan pengembangan yang telah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan hak bagi para karyawan dan juga merupakan kewajiban dari perusahaan.

Kompensasi mempunyai dua komponen, kompensasi langsung meliputi bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Sedangkan kompensasi non finansial adalah terdiri dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan dimana seseorang tersebut bekerja, serta fleksibilitas tempat kerja. Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dengan hasil yang dicapai, baik finansial maupun non finansial. Menurut Mangkunegara (2016;89), Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut (Putra, 2016) Besar kecilnya insentif yang diberikan berdampak pada motivasi kerja. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak mempunyai motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Tidak hanya faktor insentif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016;221) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi mencakup

menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahannya, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi. Oleh sebab itu pimpinan harus memiliki karakteristik untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya, serta dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selain itu, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan dan mempertahankannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan karyawan, yaitu dengan melihat kebutuhan, keinginan, harapan, bakat, keterampilan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2017;172) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan. Apabila lingkungan kerja disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai

motivasi kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal itu UD. Sari Daun terletak jalan sedudo, desa sawahan, kecamatan sawahan, kabupaten Nganjuk, Jawa Timur, Indonesia. Bergerak dalam bidang perdagangan jual beli cengkeh dan minyak atsiri. Jenis cengkeh dan minyak atsiri yang di perjual belikan yaitu cengkeh, gagang cengkeh, minyak cengkeh, minyak daun cengkeh, minyak gagang cengkeh dan minyak nilam. Perusahaan melayani pembelian cengkeh dan penjualan minyak atsiri dalam jumlah kecil dan besar.

Seperti perusahaan pada umumnya, UD. Sari Daun juga memberlakukan sistem 6 hari kerja. Namun, dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari sistem kerja karena adanya karyawan yang secara mendadak cuti atau tidak dapat kerja pada jam kerja disebabkan adanya kepentingan lain di luar perusahaan ataupun keadaan karyawan yang tidak memungkinkan untuk bekerja. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan yang menyebabkan penurunan produktifitas dan kinerja karyawan jika terus berlanjut akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dikarenakan proses produksi tidak bisa dilakukan secara kontinyu, Data absensi karyawan UD. Sari Daun Nganjuk Tahun 2018-2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Absensi Kerja Karyawan Produktivitas Tenaga Kerja UD. Sari
Daun Nganjuk Tahun 2018-2021

Tahun	Jmlh karyawan	Sakit		Absen kecelakaan Kerja	
		Jmlh(hr)	%	Jmlh(hr)	%
2018	56	13	21,8	4	5,5
2019	52	17	26,6	2	1,7
2020	43	14	23,6	5	7,3
2021	40	19	34,6	7	11,6

Sumber: UD. Sari Daun Nganjuk 2021

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absen karyawan UD. Sari Daun Nganjuk cukup tinggi dan cenderung mengalami kenaikan, dapat dilihat pada kurun waktu tahun 2018-2021. Dari data tersebut, bisa dilihat bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan yang semakin menurun dari tahun ke tahun. Absensi yang paling dominan yang terus meningkat setiap tahunnya akibat karyawan yang sakit. Hal ini penting sekali diperhatikan oleh pihak perusahaan pada UD. Sari Daun Nganjuk terkait suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mencegah karyawan sakit dan kecelakaan kerja selagi mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik.

UD. Sari Daun produknya harusnya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun meskipun pada kenyataannya, masih terjadi penurunan produksi pada tahun tertentu. Dalam proses produksi, pihak perusahaan telah mengupayakan perlindungan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya namun tingkat produktivitas yang diharapkan tidak tercapai. Berikut ini dapat dilihat jumlah produksi UD. Sari Daun Nganjuk sebagai

berikut :

Tabel 1.2
Rencana dan Realisasi Produktivitas Tenaga Kerja Pada UD. Sari
Daun Nganjuk Tahun 2018-2021

No	Tahun	Rencana/tahun(ton)	Realisasi/tahun(ton)	Persentase
1	2018	69.597	63.543	91,3%
2	2019	69.597	75.162	107,9%
3	2020	78.936	77.851	98,6%
4	2021	81.053	72.817	89,8%

Sumber: UD. Sari Daun Nganjuk, 2021

Dari table 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2018-2021 hasil produksi cenderung terjadi fluktuatif (naik turun), realisasi yang paling rendah terjadi pada tahun 2021 yaitu hanya sebesar 89,8%, sementara itu pada tahun 2019 realisasi perusahaan sempat mencapai 107,9%. Realisasi produksi selama 4 tahun tersebut hanya 1 tahun yang memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pada tahun 2019, dikarenakan karyawan yang banyak dan bahan baku yang terpenuhi, penurunan produktivitas tersebut harus mendapat perhatian dari pimpinan terkait faktor – faktor yang mempengaruhinya. Apakah disebabkan kepemimpinan yang kurang baik, kompensasi khususnya insentif yang belum memadai atau lingkungan yang kurang nyaman.

Dengan bertitik tolak pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Insentif, Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dituliskan masalah yang sedang terjadi di UD. Sari Daun Nganjuk sebagai berikut :

1. Penurunan tingkat kehadiran karyawan karena sakit dan kecelakaan kerja mungkin disebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. Penurunan tingkat produktifitas karyawan mungkin disebabkan insentif yang kurang memadai, atau pemimpin yang kurang tegas.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan untuk menjadikan penelitian dan pembahasan terfokus pada masalah saja, maka peneliti akan membatasi masalah yang akan menfokuskan pada variabel Insentif, Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan UD. Sari Daun Nganjuk pada tahun 2021.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dituliskan masalah yang sedang terjadi di pada UD. Sari Daun Nganjuk sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan Insentif terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk secara parsial ?
2. Adakah pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk secara parsial ?

3. Adakah pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk secara parsial ?
4. Adakah pengaruh signifikan Insentif, Kepemimpinan, serta Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk secara simultan ?

E. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas peneliti dapat merumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk secara parsial.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk secara parsial.
4. Untuk menganalisis pengaruh Insentif, Kepemimpinan, serta Lingkungan Kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk secara simultan.

F. Manfaat Masalah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia serta dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Insentif, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan SDM. Dan lebih mengembangkan dengan menggunakan faktor – faktor variabel lain seperti loyalitas kerja, motivasi kerja, dan lain lainnya.

2. Manfaat praktis

a) Bagi UD. Sari Daun Nganjuk.

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi dalam menerapkan strategi tenaga kerja yang efektif

b) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pengetahuan yang peneliti dapatkan di bangku kuliah didalam kondisi praktis yang ada di dalam masyarakat, terutama didalam bidang sumber daya manusia tentang pengaruh Insentif, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Sari Daun Nganjuk.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Alex, Nitisemito., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri Laksmi Riani. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Tani H. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung: Alfa Beta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya*. Jilid 1. Jakarta: CAPS (Center For Acedemic Publising Service).
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: KENCANA.
- Tulus, Moh. Agus. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal :

Marceline, Cindy, et al. "Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 4.2 (2021): 557-564.

Suminar, Ari Cahyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 26.2 (2015).

Zulkarnaen, Wandy, and Asep Suwarna. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1.1 (2017): 33-52.

Hafifi, Muhammad Adip, Nurul Qomariah, and A. Anwar. "Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4.1 (2018)

