



# The Influence Of Work Environment And Incentives On Employee Work Productivity At CV. Pabrik Sound Elang Sederhana Palembang

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. Pabrik Sound Elang Sederhana Palembang

Indah Permata Sari <sup>1)</sup>; Rahmi Aryanti <sup>2)</sup>; R.Y Effendi <sup>3)</sup>; Ria Astri Yani <sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup> Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [iinndahpermatasari@gmail.com](mailto:iinndahpermatasari@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [rahmiaryanti@gmail.com](mailto:rahmiaryanti@gmail.com) ; <sup>3)</sup> [effendiry@gmail.com](mailto:effendiry@gmail.com)

<sup>4)</sup> [rhia170313@gmail.com](mailto:rhia170313@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [14 Agustus 2025]

Revised [10 Januari 2026]

Accepted [16 Januari 2026]

### KEYWORDS

Work Environment, Incentives, Employee Work Productivity.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan juga insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Pabrik Soun Elang Sederhana Palembang. Salah satu ukuran utama keberhasilan operasional suatu bisnis adalah produktivitas kerja karyawan. Moral dan produktivitas kerja karyawan dapat didorong secara positif oleh lingkungan kerja yang mendukung dan insentif yang memadai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan pengaruh simultan dan parsial dari insentif (X2) dan lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) personel CV Pabrik Soun Elang Sederhana Palembang. Metode kuantitatif yang dikombinasikan dengan teknik survei adalah metodologi yang digunakan. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak proporsional, 171 karyawan dari 300 menjadi sampel penelitian. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer, dan SPSS versi 26 digunakan untuk analisis menggunakan uji regresi linier berganda, validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Dengan nilai determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,730, atau 73%, temuan analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan insentif keduanya berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja pada saat yang bersamaan. Insentif memiliki efek 32,8% dan lingkungan kerja memiliki efek 40,2%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan insentif. Lebih jauh, pekerja yang bahagia di tempat kerja dan memperoleh pengakuan atas usahanya cenderung lebih berdedikasi dan termotivasi dalam bekerja. Sektor pengolahan makanan, seperti CV Pabrik Soun Elang Sederhana, bergantung pada efisiensi dan keseragaman dalam proses produksinya, oleh karena itu hal ini penting.

### ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment and incentives on employee work productivity at CV Pabrik Soun Elang Sederhana Palembang. One of the main measures of a business's operational success is employee work productivity. Employee morale and work productivity can be positively driven by a supportive work environment and adequate incentives. The purpose of this study is to determine the simultaneous and partial effects of incentives (X2) and work environment (X1) on work productivity (Y) of CV Pabrik Soun Elang Sederhana Palembang personnel. Quantitative methods combined with survey techniques are the methodology used. By using proportional random sampling techniques, 171 employees out of 300 became the research sample. Questionnaires were used to collect primary data, and SPSS version 26 was used for analysis using multiple linear regression tests, validity, reliability, and classical assumptions. With a determination value (R<sup>2</sup>) of 0.730, or 73%, the analysis findings indicate that both work environment and incentive variables have a significant impact on work productivity simultaneously. Incentives have an effect of 32.8% and work environment has an effect of 40.2%. Therefore, it can be said that employee productivity is positively and significantly influenced by the work environment and incentives. Furthermore, employees who are happy at work and who receive recognition for their efforts tend to be more dedicated and motivated. The food processing sector, such as CV Pabrik Soun Elang Sederhana, relies on efficiency and uniformity in its production processes, making this crucial..

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai efisiensi dan efektivitas operasional suatu perusahaan (Aspiyah, 2016). Meningkatnya produktivitas kerja mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di pasar. Salah satu perusahaan yang sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam proses produksinya adalah CV. Pabrik Sound Elang Sederhana Palembang. Perusahaan ini, yang beroperasi dalam industri manufaktur, menghadapi tantangan berat dalam mempertahankan kelangsungan dan pertumbuhannya di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif dan sistem insentif yang baik menjadi dua faktor yang sangat berpengaruh dalam

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan yang harmonis antara rekan kerja, dapat menciptakan semangat dan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Di sisi lain, pemberian insentif berupa penghargaan, bonus, atau tunjangan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik akan menjadi motivasi tambahan yang mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan hasil produksi. Dengan demikian, sistem insentif yang tepat dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja di CV. Pabrik Sound Elang Sederhana Palembang.

## LANDASAN TEORI

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesejahteraan, keselamatan, dan produktivitas pekerja. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja non-fisik dan fisik. Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek seperti hubungan antar karyawan, tekanan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan, sementara lingkungan kerja fisik meliputi faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, dan kebersihan. Berbagai indikator lingkungan kerja yang berpengaruh pada kenyamanan dan kinerja karyawan antara lain adalah penerangan di tempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, dan tingkat keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2013; Nurdin, Erislan, & Ramli, 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) meliputi elemen-elemen seperti pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, luas ruang gerak yang dibutuhkan, serta hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat menciptakan atmosfer yang kondusif, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### Insentif

Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas prestasi mereka dalam bekerja. Insentif dapat berupa insentif finansial, seperti bonus atau tunjangan, maupun non-finansial, seperti pengakuan atau promosi. Hasibuan (2013) menegaskan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat memengaruhi kinerja dan motivasi karyawan secara signifikan. Beberapa indikator pemberian insentif yang diusulkan oleh Hasibuan (2013) antara lain kinerja karyawan, lama kerja, kebutuhan karyawan, serta prinsip keadilan dan kelayakan. Pemberian insentif yang sesuai dapat memberikan motivasi tambahan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan mencapai hasil yang lebih baik, sehingga pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja di perusahaan.

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan output tertentu dalam waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien (Sutrisno, 2011). Produktivitas kerja memiliki beberapa fungsi penting, antara lain membantu perusahaan mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien, menggunakan sumber daya yang ada secara optimal, mempertahankan daya saing global, serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus melakukan perbaikan dan meningkatkan kepuasan kerja (Sutrisno, 2011).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Pabrik Sound Elang Sederhana Palembang. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah lebih dari 300 orang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%, sampel yang diambil berjumlah 171 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja (X1), insentif (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert lima poin, yang memungkinkan pengukuran sikap dan persepsi responden terhadap setiap variabel yang diteliti.

Untuk menganalisis data, digunakan metode regresi linier berganda, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh simultan dari dua variabel independen (lingkungan kerja dan



insentif) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Selain itu, untuk memastikan validitas dan reliabilitas model analisis, dilakukan uji asumsi klasik, yang mencakup uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Proses analisis data dilakukan menggunakan software SPSS, di mana uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen pengumpulan data telah valid dan dapat diandalkan. Selain itu, uji t dan uji f dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini mengkombinasikan metode analisis yang komprehensif untuk memperoleh hasil yang valid dan dapat diandalkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	70	41%
Perempuan	101	59%
Jumlah	171	100%

Berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari kuisioner diketahui berjumlah 70 respondent laki-laki dengan presentase sebesar (41%) dan 101 respondent berjenis kelamin perempuan (59%), dari total keseluruhan 171 respondent tersebut. ini menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	32	19%
SMP	33	19%
SMA/SMK	106	62%
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden, diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK adalah yang terbanyak, yaitu sebanyak 106 orang (62%). Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir terendah yaitu pada tingkat SD dan SMP, dengan masing-masing jumlah 33 orang (19%) untuk SMP dan 32 orang (19%) untuk SD, dari total keseluruhan 171 responden.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah	Presentase (%)
24-30 Tahun	100	59%
31-37 Tahun	35	20%
38-43 Tahun	11	6%
44-50 Tahun	7	4%
51-57 Tahun	18	11%
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>

**Tabel 4 Penguji Validitas**

Variabel	Indikator	r - Hitung	r - Tabel	P (Sig.)	α	keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,207	0.1501	0,005	0,05	<b>Valid</b>
	X1.2	0,231	0.1501	0,002	0,05	<b>Valid</b>
	X1.3	0,280	0.1501	0,000	0,05	<b>Valid</b>
	X1.4	0,283	0.1501	0,000	0,05	<b>Valid</b>
	X1.5	0,246	0.1501	0,001	0,05	<b>Valid</b>
	X1.6	0,206	0.1501	0,007	0,05	<b>Valid</b>

	X1.7	0,257	0.1501	0,001	0,05	Valid
	X1.8	0,161	0.1501	0,005	0,05	Valid
	X1.9	0,341	0.1501	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,263	0.1501	0,001	0,05	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,417	0.1501	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,233	0.1501	0,002	0,05	Valid
	X2.3	0,173	0.1501	0,003	0,05	Valid
	X2.4	0,305	0.1501	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,217	0.1501	0,004	0,05	Valid
	X2.6	0,259	0.1501	0,001	0,05	Valid
	X2.7	0,366	0.1501	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,282	0.1501	0,000	0,05	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,161	0.1501	0,006	0,05	Valid
	Y2	0,200	0.1501	0,009	0,05	Valid
	Y3	0,214	0.1501	0,005	0,05	Valid
	Y4	0,177	0.1501	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,174	0.1501	0,003	0,05	Valid
	Y6	0,184	0.1501	0,006	0,05	Valid
	Y7	0,206	0.1501	0,007	0,05	Valid
	Y8	0,235	0.1501	0,002	0,05	Valid
	Y9	0,282	0.1501	0,000	0,05	Valid
	Y0	0,222	0.1501	0,003	0,05	Valid
	Y1	0,174	0.1501	0,003	0,05	Valid
	Y2	0,376	0.1501	0,000	0,05	Valid

**Penguji Reliabilitas**  
**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,671	Reliabel
Insentif (X2)	8	0,647	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	12	0.652	Reliabel

**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Tabel 6 Hasil uji linier sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.244	1.204		18.480	.000
	X1	.144	.029	.347	4.898	.000
	X2	.083	.030	.195	2.760	.006
a. Dependent Variable: Y						



Berdasarkan tabel tersebut di dapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 22.244 + 0.144X_1 + 0.083X_2$ . Variabel bebas,  $X_1 = 0,144$  dan  $X_2 = 0,083$ , memiliki konstanta 22,244, sesuai dengan tabel diatas. Agar persamaan regresi berganda dapat diperoleh dari tabel sebagai berikut:

$Y = 22.244 + 0.144X_1 + 0.083X_2$ . Penjelasan hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut: Nilai variabel Y akan tetap sebesar 22,244% jika nilai variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol, yang sesuai dengan nilai konstanta sebesar 22,244. Ini merupakan nilai dasar Y sebelum faktor-faktor lain memberikan dampak. Dengan koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,144, maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,144% untuk setiap peningkatan variabel  $X_1$  sebesar 1%. Hal ini menunjukkan hubungan positif antara  $X_1$  dan Y, yang berarti bahwa Y cenderung meningkat seiring dengan peningkatan  $X_1$ . Demikian pula, jika variabel  $X_2$  tumbuh sebesar 1% dan semua variabel lainnya tetap konstan, nilai Y akan naik sebesar 0,083%, sesuai dengan koefisien regresi sebesar 0,083 untuk  $X_2$ . Ini juga menunjukkan adanya hubungan positif antara  $X_2$  dan Y. Untuk uji signifikansi, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki nilai signifikansi (Sig.) masing-masing sebesar 0,000 dan 0,006, yang keduanya kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

### Uji Determinasi

**Tabel 7 Hasil uji determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.730	.089
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

### Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di CV Pabrik Sound Elang Sederhana Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependen. Koefisien regresi untuk insentif dan lingkungan kerja masing-masing adalah 0,328 dan 0,402, yang mengindikasikan bahwa keduanya secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil ini, lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan insentif, dengan koefisien yang lebih tinggi. Ini menandakan bahwa kenyamanan dan keamanan di tempat kerja menjadi faktor penentu yang sangat penting dalam memengaruhi fokus dan semangat kerja karyawan. Lingkungan yang mendukung, baik dari segi fasilitas fisik seperti pencahayaan dan suhu yang nyaman, maupun hubungan sosial yang baik antar karyawan, terbukti meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, meskipun kontribusinya sedikit lebih kecil, insentif tetap berperan penting dalam memotivasi karyawan. Pemberian penghargaan berupa insentif, baik berupa uang maupun non-uang, memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif, karena mereka merasa dihargai atas kinerja yang baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Pabrik Soun Elang Sederhana Palembang, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas. Ketika terdapat pencahayaan yang memadai, ruang kerja yang nyaman, dan koneksi positif antar rekan kerja, orang-orang akan merasa nyaman bekerja. Memberikan insentif yang memadai merupakan cara penting lainnya untuk mendorong staf agar lebih berupaya dan mencapai tujuan. Meskipun demikian, beberapa pekerja masih percaya bahwa program insentif tidak sepenuhnya transparan atau adil, yang justru berdampak pada produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg tentang motivasi kerja, yang menyatakan bahwa faktor kebersihan (hygiene) seperti lingkungan fisik dan kompensasi harus diperhatikan untuk menjaga kinerja tetap tinggi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Pabrik Soun Elang Sederhana Palembang. Oleh karna itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mengevaluasi sistem insentif agar sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan

## Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada manajemen CV. Pabrik Sound Elang Sederhana Palembang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pertama, perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja, yang terbukti memberikan pengaruh terbesar terhadap produktivitas. Peningkatan kualitas fasilitas seperti pencahayaan, ventilasi yang baik, dan penciptaan ruang kerja yang nyaman akan sangat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan menyenangkan bagi karyawan. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan hubungan antar rekan kerja agar tercipta komunikasi yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan semangat tim.

Kedua, meskipun insentif telah terbukti memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas, perusahaan harus lebih memperhatikan transparansi dan keadilan dalam pemberian insentif. Karyawan yang merasa bahwa sistem insentif tidak adil atau tidak transparan cenderung kurang termotivasi, yang dapat menurunkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap program insentif dan memastikan bahwa insentif yang diberikan benar-benar sebanding dengan kontribusi dan pencapaian individu.

Akhirnya, sejalan dengan teori motivasi Herzberg, perusahaan perlu terus berfokus pada faktor-faktor kebersihan atau faktor dasar yang memastikan kenyamanan dan kepuasan karyawan, seperti lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang adil. Melalui perhatian yang lebih besar terhadap aspek-aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, yang akan berujung pada peningkatan kinerja jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Latif, Ismail, Nurmega, & Irwan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Journal of Management & Business*, 85–591.
- Maryoto. (2018). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 3(2), 30-36.
- Nurdin, A. M., Erislan, & Ramli, S. (2023). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN (Kedisiplinan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*
- Nurfitriani. (2023). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Parepare, Sulawesi Selatan: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Pratama, P. A. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT .Aditama Bogor. *Journal of Tax and Business*, 59–65.
- Rani, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Tim. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 55-70.
- Rani, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ruslan, U. M. (2020). Pengaruh Insentif Finansial dan Nonfinansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen*, 141-149.
- Sutrisno. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditam.
- Siagian. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta: Pelita Indonesia.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistika Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sri Ermeila, Asma Mario, Ria Astri Yani & Sutinah Andaryani. (2025). Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedamaian Palembang
- Widakdo, Ramli, & Ardiasih. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION :Economic,Accounting,Management and Business*, 544–552
- Yulianto, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 12-19.
- Yanti, D. J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 3(2), 88-95.