

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA KENCANA SAMARINDA

Herianto ¹, LCA Robin Jonathan ², Danna Solihin ³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : herianto3014@gmail.com

Keywords :

*Work Environment, Rewards,
Productivity*

ABSTRACT

Every company wants every employee to work productively without exception. Increasing employee work productivity cannot be achieved without factors that support it. One of the factors that supports employee work productivity is the work environment and rewards. The work environment has a comfortable impact on every employee, so it is very important to have a work environment to boost employee work productivity. Reward is a motivation so that employees can increase their work productivity. This research aims to determine and analyze the influence of the work environment and rewards partially or simultaneously on the work productivity of PDAM Tirta Kencana Samarinda employees.

This research was conducted only by PDAM Tirta Kencana Samarinda employees. The sample taken was 78 respondents using the method purposive sampling. Data collection techniques use field research and library research. Data collection by distributing questionnaires with a Likert scale to measure each indicator. The analytical tool in this research uses multiple linear regression analysis.

The research results show that 1) The work environment has a significant effect on the work productivity of PDAM Tirta Kencana Samarinda employees. 2) Awards have a significant effect on the work productivity of PDAM Tirta Kencana Samarinda employees. 3) Work Environment and Rewards simultaneously have a significant effect on the work productivity of PDAM Tirta Kencana Samarinda employees.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan bahwa setiap karyawannya bekerja dengan produktif tanpa terkecuali. Peningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dicapai tanpa faktor – faktor yang mendukungnya. Salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja dan penghargaan. Lingkungan kerja memberikan dampak

kenyamanan bagi setiap karyawan, maka sangat penting memiliki lingkungan kerja agar mendorong produktivitas kerja karyawan. Penghargaan merupakan sebuah motivasi agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan : “Sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”.Perusahaan menginginkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan dalam jangka pendek maupun jangka panjang maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dan memberikan motivasi berupa penghargaan terhadap karyawan. Banyak kejadian di perusahaan mengenai pemanfaatan waktu kerja yang sering diabaikan, bahkan secara sengaja dilanggar. Sikap mental yang seperti ini tidak akan menimbulkan suasana kerja yang produktif. Melalui lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, maka produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, karena pada prinsipnya lingkungan dan penghargaan akan mempengaruhi produktivitas. Tanpa adanya faktor – faktor tersebut, maka akan sulit untuk menciptakan perusahaan yang unggul dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:65) “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya.”. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Berdasarkan pendapat M Sularno (2019:34) lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Fahmi (2017:64) “*Reward* atau sering kita sebut dengan penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”.. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, penghargaan ini pun dapat berupa insentif, bonus, piagam, promosi jabatan dan lain - lain. Berdasarkan pendapat Andhika Risda (2021:14) pemberian penghargaan ini menumbuhkan rasa ingin lebih unggul bagi pegawai dan mampu bersaing untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri dan bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

PDAM Tirta Kencana Samarinda merupakan Badan Usaha Pemerintah Daerah dibidang pelayanan jasa pelayanan air bersih. PDAM Tirta Kencana Samarinda terletak di Jl. Tirta Kencana No.1, Bugis, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75121. PDAM Tirta Kencana Samarinda menunjukkan peningkatan penjualan air sejak periode 2021-2023.

Lingkungan kerja pada PDAM Tirta Kencana Samarinda termasuk dalam kondisi yang baik. Perusahaan selalu menekankan akan budaya kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik dan merasa dihargai. Perusahaan juga mengedepankan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan menyediakan fasilitas dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja dan cuti yang adil, juga penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan serta penyediaan lapangan olahraga untuk karyawan.

PDAM Tirta Kencana Samarinda memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Perusahaan memberikan peluang untuk pengembangan karir agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Perusahaan juga memiliki program penghargaan kinerja individu yang didapat dalam tiga bulan sekali.

METODE

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara kuesioner dan penelitian kepustakaan (*library research*)

2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2018: 117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda yang berjumlah 475 orang.

Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah unit dalam sampel dilambangkan dengan notasi n .

Besarnya ukuran sampel yang akan diambil digunakan perhitungan untuk populasi terbatas dengan rumus Lemeshow menurut Riyanto dan Hermawan (2020:88) sebagai berikut.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dimana :

n = Besar sampel

N = Besar populasi

Z = Derajat kepercayaan pada tingkat 95% (1,96)

p = Proporsi suatu kasus terhadap populasi, ditetapkan 0,4

$q = 1 - p$ (0,6)

d = Tingkat kesalahan sampel / *sampling error* 10% (0,1)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan menggunakan rumus Lemeshow, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{475 \cdot 1,96^2 \cdot 0,4 \cdot 0,6}{0,1^2 (475 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,4 \cdot 0,6}$$

$$n = \frac{437,94}{5,66}$$

$$n = 77,3$$

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui jumlah sampel sebesar 77,3 dibulatkan menjadi 78. Jadi jumlah anggota sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 78 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan tertentu dan memiliki karakteristik tertentu. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan tetap PDAM Tirta Kencana Samarinda
2. Karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun

3. Alat Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2016:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Mengidentifikasi variabel telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel – variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan Multiple Regression dengan rumus :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

b = Koefisien X variabel bebas

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Penghargaan

e = *Standart Error*

b. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- Hipotesis pertama diterima jika lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sebaliknya hipotesis ditolak jika lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$.
- Hipotesis kedua diterima jika penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sebaliknya hipotesis ditolak jika penghargaan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$.

c. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

Hipotesis ketiga diterima jika lingkungan kerja dan penghargaan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sebaliknya hipotesis ditolak jika lingkungan kerja dan penghargaan secara bersama – sama berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja (X_1) dan penghargaan (X_2), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 : Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.085	1.241		4.097	.000
	Lingkungan Kerja	.364	.109	.362	3.336	.001
	Penghargaan	.197	.090	.237	2.184	.032

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan penghargaan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebagai berikut :

$$Y = 0,362 (X_1) + 0,237 (X_2) + e$$

- a) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0,362 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila Lingkungan Kerja meningkat maka Produktivitas juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- b) Pengaruh variabel Penghargaan (X_2) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0,237 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila Penghargaan meningkat maka Produktivitas juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

B. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 : Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.085	1.241		4.097	.000
	Lingkungan Kerja	.364	.109	.362	3.336	.001
	Penghargaan	.197	.090	.237	2.184	.032

Sumber : Data Diolah (2024)

Uji parsial dilakukan untuk melihat secara individual berpengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan = $df - k$ ($df =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel keseluruhan), ($df - k$) atau $78 - 3$ dengan signifikansi hasil t_{tabel} sebesar 1,992.

Berdasarkan tabel 2 pada tabel diatas maka dapat dijelaskan :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,336 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,992. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Hipotesis diterima.
2. Variabel Penghargaan (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,184 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,992. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,032 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Hipotesis diterima.

C. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 : Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.067	2	58.533	12.844	.000 ^b
	Residual	341.805	75	4.557		
	Total	458.872	77			

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1$ ($3 - 1$) dan df_2 jumlah sampel – jumlah variabel keseluruhan ($78 - 3$). Maka hasil nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 3,12.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 12,844$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,12$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Hipotesis diterima.

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,336 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,992. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. **Hipotesis diterima.**

D Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda dikarenakan suasana kerja di PDAM yang nyaman dengan adanya hubungan baik antar karyawan dan perusahaan menyediakan fasilitas pendukung untuk kelancaran bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya. Perusahaan selalu menekankan akan budaya kerja yang positif, inklusif dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Perusahaan juga mengedepankan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan

menyediakan fasilitas dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, seperti pemberian cuti yang adil seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti nikah, cuti bersalin, cuti karena alasan penting atau menunaikan ibadah haji, serta penyediaan lapangan olahraga untuk karyawan. Perusahaan menyediakan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai seperti tersedianya peralatan perbaikan pipa, alat pengukur kualitas air, kendaraan operasional, alat pelindung diri sehingga membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, serta lingkungan kerja yang harmonis, di mana karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja.

b. Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Penghargaan (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,184 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,992. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,032 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. **Hipotesis diterima.**

Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda dikarenakan perusahaan memberikan penghargaan berupa peluang untuk pengembangan karir, program penghargaan kinerja individu yang didapat dalam tiga bulan sekali dan penghargaan interpersonal yang diberikan oleh atasan sehingga karyawan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan menerapkan sistem penghargaan yang transparan dan adil sehingga mendorong kompetisi sehat di antara karyawan. Kompetisi yang sehat mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan meningkatkan produktivitas untuk meraih penghargaan.

c. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 12,844$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,12$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. **Hipotesis diterima.**

Lingkungan Kerja dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda dikarenakan lingkungan kerja di PDAM yang nyaman dengan adanya hubungan baik antar karyawan dan perusahaan yang selalu menghargai kinerja para karyawan dengan pemberian penghargaan bagi karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Lingkungan kerja dan penghargaan saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal untuk meningkatkan produktivitas. Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan penghargaan yang tepat sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan merasa nyaman bekerja pada lingkungan yang positif dan diberikan motivasi lebih dengan penerapan sistem penghargaan sehingga karyawan termotivasi untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda dikarenakan suasana kerja di PDAM yang nyaman dengan adanya hubungan baik antar karyawan dan perusahaan menyediakan fasilitas pendukung untuk kelancaran bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya.

- b. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda dikarenakan perusahaan memberikan penghargaan berupa peluang untuk pengembangan karir, program penghargaan kinerja individu yang didapat dalam tiga bulan sekali dan penghargaan interpersonal yang diberikan oleh atasan sehingga karyawan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- c. Lingkungan Kerja dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda dikarenakan lingkungan kerja di PDAM yang nyaman dengan adanya hubungan baik antar karyawan dan perusahaan yang selalu menghargai kinerja para karyawan dengan pemberian penghargaan bagi karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini , maka dapat disarankan:

1. Bagi Perusahaan :
Hendaknya PDAM Tirta Kencana Samrinda harus mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang positif dan sistem penghargaan yang adil sehingga hal tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya :
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang variabel yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda.

REFERENCES

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Risda, Andhika. 2021. *Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/4336/2427>. Diakses pada hari Minggu, 08 September 2024, pukul 18.31 Wita.
- Riyanto, S., & Hermawan, A. A. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sularno, M. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Supra Primatama Nusantara Jakarta*. <https://www.journal.stimaimmi.ac.id/index.php/EBP/article/download/394/359>. Diakses pada hari Minggu, 08 September 2024, pukul 17.52 Wita.
- Sutrisno, Edy . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .