

# PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI MERCHANDISING PT. INDOMARCO PRISMATAMA GRESIK

*(SALARY, INCENTIVE AND ENVIRONMENTAL EFFECT  
WORKING ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY DIVISION  
MERCHANDISING PT. INDOMARCO PRISMATAMA GRESIK)*

**SOFYAN LAZUARDI**

*Fakultas Ekonomi/ STIE Mahardhika Surabaya*

[sofyanlazuardi999@gmail.com](mailto:sofyanlazuardi999@gmail.com)

---

**Info Artikel** (11 pt)

Diterima Mei 19, 2020

Direvisi Agustus 20, 2020

Dipublikasi Oktober 29,  
2020

---

**Kata Kunci:**

*Gaji, Insentif, Lingkungan  
Kerja, Produktivitas Kerja*

---

**Abstrak** (11 pt)

enelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, insentif, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Gresik. Sampel berjumlah 85 responden dengan metode total sampling/sensus analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Gaji (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena t-hitung > T-tabel (4,85929 > 1,66298). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau 0,000 < 0,05. Hipotesis kedua yang menyatakan Insentif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik. Hal ini disebabkan karena t-hitung > T-tabel (4,03704 > 1,66298). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau 0,000 < 0,05. Hipotesis keempat yang menyatakan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik. Hal ini disebabkan karena t-hitung > T-tabel (2,35087 > 1,66298). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaji, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Gresik. Gaji, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Gresik

---

**Keywords :**

*Salary, Incentives, Work Environment, Work Productivity*

---

**Abstract (11 pt)**

This study aims to determine and analyze the effect of salaries, incentives, and work environment on employee work productivity. Merchandising Division PT. Indomarco Prismatama Gresik. A sample of 85 respondents with a total sampling / census analysis method using multiple linear regression analysis. Based on the research results, it shows that the first hypothesis which states that Salary (X1) has a partial effect on work productivity. Merchandising Division PT. Indomarco Prismatama, Gresik is proven and correct. This is because  $t\text{-count} > T\text{-table}$  ( $4.85929 > 1.66298$ ). This can also be seen at a significant level, namely 0.000 which is below the tolerance value of 5% or  $0.000 < 0.05$ . The second hypothesis which states that incentives (X2) partially affect the work productivity of employees of the Merchandising Division of PT. Indomarco Prismatama, Gresik. This is because  $t\text{-count} > T\text{-table}$  ( $4.03704 > 1.66298$ ). This can also be seen at a significant level, namely 0.000 which is below the tolerance value of 5% or  $0.000 < 0.05$ . The fourth hypothesis which states that the Work Environment (X3) has a partial effect on employee work productivity. Merchandising Division PT. Indomarco Prismatama, Gresik. This is because  $t\text{-count} > T\text{-table}$  ( $2.35087 > 1.66298$ ). This can also be seen at a significant level, namely 0.000 which is below the tolerance value of 5% or  $0.000 < 0.05$ . Therefore, it can be concluded that salaries, incentives, and work environment affect the work productivity of employees of the Merchandising Division of PT. Indomarco Prismatama Gresik. Salaries, incentives, and work environment simultaneously affect the work productivity of employees Merchandising Division PT. Indomarco Prismatama Gresik

---

**PENDAHULUAN**

Dewasa ini persaingan yang semakin kompetitif menjadikan setiap perusahaan tetap mempertahankan keunggulan kompetitifnya supaya dapat terus eksis di bidangnya masing-masing. Sebuah perusahaan harus dapat mempertahankan kualitas produknya sehingga konsumennya tetap merasa puas dan loyal di kemudian hari. Untuk dapat mempertahankan kualitas produk yang dihasilkannya, maka tenaga kerja yang bekerja di dalam perusahaan juga harus bekerja dengan profesional sehingga dapat mempertahankan kualitas produknya. Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan yang bekerja di dalam sebuah organisasi menjadi asset yang berharga karena dengan adanya karyawan yang kompeten dan

**SOFYAN LAZUARDI**

berkualitas sebuah perusahaan akan dapat selalu bertahan dalam era persaingan yang semakin kompetitif dewasa ini.

Hasibuan (2014) mengatakan bahwa produktivitas merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi perusahaan baik itu yang bergerak dibidang jasa maupun produksi barang. Adanya produktivitas karyawan yang memadai akan dapat membantu upaya perusahaan dalam rangka mengembangkan usaha. Secara umum produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik dimungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Heidjrahman dan Husnan (2011:15) Mengatakan bahwa untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor yang berpengaruh adalah adalah gaji bagi karyawan, karena besar-kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas

Faktor lain yang diindikasikan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja baik yang menyangkut aspek fisik dan non fisik, maupun yang berhubungan dengan aspek psikologis. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan pengaruh gaji,instentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Indomarco prismetama Gresik.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi menurut Hadi (2013) pada dasarnya adalah himpunan semua hal yang ingin diketahui, kelompok dokumen atau konsep. Sejalan dengan ini Singarimbun (2013) juga menyatakan bahwa populasi atau universum adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismetama, Gresik yang berjumlah 85 orang.

Arikunto (2016) menyatakan bahwa: "Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti". Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling atau sensus yaitu dari 85 karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismetama Gresik, dipilih semua sebagai sampel dan dijadikan responden dalam penelitian ini. Metode sampling yang digunakan adalah total

**SOFYAN LAZUARDI**

sampling/sensus artinya dari 85 karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik diambil semua sebagai sampel.

Metode pengumpulan data menggunakan angket kuesionare dan menggunakan alat analisis data uji validitas, reabilitas, regresi berganda, koefisien determinasi, asumsi klasik, uji t dan Uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 constant	91,411	13,061204	7,262218	,000	91,411
Gaji	,775	,178666	0,49956	4,85929	,000
Insentif	,612	,153452	0,75480	4,03704	,000
Lingk. Kerja	,659	,161021	1,06894	2,35087	

Dependent variable : produktivitas kerja

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel 8. merupakan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang melibatkan variabel bebas Gaji (X1), Insentif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara parsial, pengaruh Gaji (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,85929 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan Gaji (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi  $t < 0,05$ ).
2. Pengaruh Insentif (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,03704 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan Insentif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi  $t < 0,05$ ).
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 2,35087 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih

**SOFYAN LAZUARDI**

kecil dari 0,05 (Signifikansi  $t < 0,05$ ).

4. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir.

(Unstandardized Coefficients ) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,775$  untuk variabel Gaji

$b_2 = 0,612$  untuk vartiabelInsentif

$b_3 = 0,659$  untuk variabel Lingkungan Kerja

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar 91,411. Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = 91,411 + 0,775 X_1 + 0,612 X_2 + 0,659 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja

a : Konstanta, sebesar 91,411 menyatakan bahwa jika tidak ada Gaji, Insentif, dan lingkungan kerja, maka Produktivitas Kerjaberkurang sebesar 91,411

$b_1$  : Koefisien regresi Gaji ( $X_1$ ) sebesar 0,775 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan Gaji akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,775

$b_2$  : Koefisien regresi Insentif ( $X_2$ ) sebesar 0,612 hal ini menyatakanbahwa setiap penambahan 1 satuan Insentif akan meningkatkanProduktivitas Kerjasebesar 0,612.

$b_3$  : Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,659 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,659.

e Kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yangtidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

**Tabel 9. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Squae	Std. Errorof The Estimate	Durbin Watson
1	.913a	.840	.864	13.060	2.052

Predictors : (Constant), gaji, insentif, lingkungan kerja

DependentVariable : produktivitas kerja

Sumber : data primer diolah,2019

Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,913 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara Gaji ( $X_1$ ), Insentif( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap

**SOFYAN LAZUARDI**

Produktivitas Kerja (Y) sebesar 91,3%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1. Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,840 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) 84%. Dengan demikian sisanya sebesar 16% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari Gaji(X1), Insentif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja(Y) karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik. Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 9 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut.

**Tabel 10. Hasil Uji F**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F hitung	Sig
Y	X1, X2, X3	0,840	0,913	25,458	0,000

Sumber : data primer diolah,2019

Untuk nilai F Hitung sebesar 25,458 dengan jumlah responden sebanyak 85 atau N = 85 item data dan K (jumlah variabel) sebesar 4, maka untuk (4, 85) pada tingkat kesalahan 5%, berdasarkan Tabel Uji-F ditemukan Nilai F tabel sebesar 2,48. Sehingga F hitung > F tabel (25,458>2,48), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "secara simultan Gaji, Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 (0%) yang berada jauh dibawah 1 dan 5%. Secara keseluruhan Koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,913 (91,3%) yang berarti secara simultan bahwa Gaji (X1), Insentif (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap Produktivitas Kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,840 (84%), artinya variasi naik turunnya tingkat Produktivitas Kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama ditentukan sebesar 84% oleh variabel dalam model, Gaji (X1), Insentif (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)

**SOFYAN LAZUARDI**

sedangkan hanya 16% ditentukan oleh variabel diluar model.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun variabel bebas yang dimaksud adalah Gaji (X1), Insentif (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), ternyata mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prisma-tama, dimana pengujian ini mem-bandingkan antara tingkat probabilitas t dengan signifikan 5 %. Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
X1	4,85929	1,66298	0,000	Signifikan
X2	4,03704	1,66298	0,000	Signifikan
X3	2,35087	1,66298	0,000	Signifikan

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 11 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Gaji (X1), Insentif (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, Produktivitas Kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prisma-tama, Gresik dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut untuk derajat kebebasan (DK) sebesar 85, pada tingkat kesalahan sebesar 5% maka t tabel berdasarkan Tabel-t sebesar : 1,66298, maka :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan Gaji (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja Divisi Merchandising PT. Indomarco Prisma-tama, Gresik. Hal ini disebabkan karena t-hitung > T-tabel ( $4,85929 > 1,66298$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
2. Insentif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prisma-tama, Gresik. Hal ini disebabkan karena t-hitung > T-tabel ( $4,03704 > 1,66298$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi

**SOFYAN LAZUARDI**

Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik. Hal ini disebabkan karena  $t$ -hitung  $>$   $T$ -tabel ( $2,35087 > 1,66298$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu  $0,000$  yang berada dibawah nilai toleransi  $5\%$  atau  $0,000 < 0,05$ .

### **Uji Variabel Dominan**

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai Koefisien determinasi parsial terbesar. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Variabel	Koefisien Determinasi parsial
Gaji	0,775
Insentif	0,612
Lingkungan Kerja	0,629

Dari tabel 12 dapat dijelaskan bahwa :

1. Gaji (X1) memiliki koefisien determinasi parsial sebesar  $0,775$  ( $77,5\%$ ), ini berarti bahwa Gaji (X1) memberikan kontribusi sebesar  $77,5\%$ , atas variasi naik turunnya produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik.
2. Insentif (X2) memiliki koefisien determinasi parsial sebesar  $0,612$  ( $61,2\%$ ), ini berarti bahwa Insentif (X2) memberikan kontribusi sebesar  $61,2\%$  atas variasi naik turunnya kinerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik
3. Masa kerja (X3) memiliki koefisien determinasi parsial sebesar  $0,629$  ( $62,9\%$ ), ini berarti bahwa lingkungan kerja (X3) memberikan kontribusi sebesar  $62,9$  atas variasi naik turunnya produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik.

Dari koefisien determinasi parsial diatas, maka yang dominan mempengaruhi Produktivitas kerja Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik adalah variabel Gaji (X1) karena memiliki koefisien determinasi parsial terbesar  $77,5\%$

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Gaji berpengaruh terhadap

**SOFYAN LAZUARDI**

produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik.

Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik.

Gaji, insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahiabor.2013. The Impact of Incentives on Productivity of Firms in Ghana: A Case Study of Ghana Airport Company Limited. *Jurnal Problems of Management in the 21st Century*, Volume 8. ISSN 2029-6932
- Andico, Christian., Sudharto P. Hadi., & Reni Shinta Dewi.2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal PetiKemas Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, Vol.5 (3) Hal. 1-9. Tersedia :<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>. [4 Desember 2013]
- Arikunto, 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2012, *Manajemen Personalialia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta
- Khafidhoh.2015. Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT Rea Kaltim Plantations di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 3(3)
- Marpaung.2014. Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Produk-tivitas Kerja Karyawan PT Inited Dico Citas. *Jurnal Manajemen Dan Informatika Komputer Pelita Nusantara*, Volume 15, (1), Juni 2014. ISSN 2088-3943
- Narsana dan Suhardi.2012. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Gresik. *Jurnal Gema Ekonomi* Vol 1(1).
- Sarwoto,2011. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*, Ghalia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi.2013. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia

Sulaeman.2014. Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika*, Volume 13(1), Juni 2014. ISSN 1411-514X

Turangan, K. dan Mintardjo. Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 4(4)

Ulum, Suyadi, Hartanto.2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak. *Jurnal Pendidikan Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosisal*. Volume 12(2), ISSN 2548-7175