

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

Oleh:

Andriyan Bayu Sukma

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, insentif, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi 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 (X_1) 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 (X_2) 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 (X_3) 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 Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Gresik. Gaji, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Gresik.

Kata-kata kunci : gaji, insentif, lingkungan kerja, produktivitas kerja.

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 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. Hasibuan (2013:118) juga menyatakan bahwa insentif juga merupakan salah satu pendukung atau motivasi para karyawan dalam bekerja. Adanya pemberian insentif merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi. Pemberian insentif dapat berupa material ataupun non material yang dapat diberikan kepada karyawan. Setiap perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan pemberian insentif baik dalam bentuk material atau non material kepada karyawan yang memungkinkan memiliki prestasi di atas standar, memiliki beban kerja yang berbeda dan dalam

pertimbangan aspek-aspek yang lainnya.

Heidjrahman dan Husnan (2011:19) Mengatakan bahwa selain pengaruh dari kepuasan gaji maupun insentif, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Suatu kondisi kerja yang tercipta secara baik, sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerja, akan dapat memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga semangat kerja bagi karyawan untuk lebih bekerja secara giat dalam menghasilkan produk yang lebih berkualitas bagi perusahaan.

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.

Dalam usahanya menjalankan bisnis ritel modern, Toko Indomaret tidak luput dari adanya persaingan. Pesaing kuat Toko Indomaret di antaranya Alfamart dan Yomart (Yogya mart) yang relatif memberikan pelayanan yang sama. Oleh karena itu perlu upaya secara terus – menerus dari Toko Indomaret

untuk dapat mempertahankan pelanggan dan mendapatkan pelanggan baru yang sebanyak - banyaknya.

Atas dasar latar belakang seperti tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaji, Insentif, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Gresik".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Devisi Gresik?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Devisi Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Devisi Gresik?
4. Apakah gaji, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Devisi Gresik?

TINJAUAN PUTAKA

Sebagai landasan pemikiran dalam usaha pendekatan penulisan terhadap masalah yang ada, maka diperlukan acuan yang melandasi penulisan ini. Adapun teori yang dikemukakan sesuai dengan permasalahan ini adalah sebagai berikut:

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia tentunya faktor manusia mendapat fasilitas paling utama dibanding dengan faktor lainnya. Fasilitas utama ini yaitu bagaimana sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dikembangkan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat bekerja dengan efektif serta efisien.

Menurut pendapat Nitisemito (2012), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu seni dan ilmu untuk melaksanakan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan dalam mencapai tujuan.

Gaji

Gaji merupakan imbalan bagi karyawan secara teratur atas pekerjaannya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang. Mulyadi (2013:373) mengemukakan bahwa: "Gaji

merupakan pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

Insentif

Insentif difungsikan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Lingkungan Kerja

Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi, karena lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi lembaga dimana lingkungan kerja sangat

mempengaruhi kepuasan dan peningkatan kinerja karyawan.

Nitisemito (2012), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Stepen P. Robbins (2013) : “Karyawan menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerja yang tidak berbahaya atau merepotkan, keberadaan temperatur, cahaya,keributan dan faktor - faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi.”

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan adanya tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dimanfaatkan, berkualitas lebih baik dengan usaha sama. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Produktivitas kerja dalam pengertian perilaku merupakan suatu sikap mental yang senantiasa berusaha untuk berkembang (Mahanggoro, 2018:116).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Judul penelitian ini “Pengaruh gaji, insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik ”. Berdasarkan judul penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu gaji, insentif, lingkungan kerja dan satu variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu produktivitas kerja. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan variabel terikat (variabel dependen). Sedangkan variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Hadi (2012) 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 Prismatama, 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 Prismaatama Gresik, dipilih semua sebagai sampel dan dijadikan responden dalam penelitian ini. Metode sampling yang digunakan adalah *total sampling/sensus* artinya dari 85 karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismaatama, Gresik diambil semua sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu sebagai berikut :

3.3.1 Variabel bebas (*Independent Variable*), meliputi :

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel gaji (X_1), insentif(X_2), dan lingkungan kerja(X_3).

1. Gaji (X_1), Hasibuan (2013) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian gaji sebagai berikut: “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.
2. Insentif, Sarwoto (2011) mendefinisikan insentif “sebagai suatu sarana motivasi dapat diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk berprestasi, dalam

organisasi adalah tambhan upah yang diberikan kepada buruh”.

3. Lingkungan kerja (X_3) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

3.3.2 Variabel terikat (*Dependent Variable*), yaitu :

Variabel produktivitas kerja (Y), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dan yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu produktivitas kerja. Sedarmayanti (2012:198) mengartikan produktivitas sebagai hubungan antara hasilnya maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari bagi karyawan, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama Indomaret. Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, beberapa orang karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern

berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti dan bersaing, serta suasana yang nyaman. Seiring dengan berjalannya waktu dan kebutuhan pasar, Indomaret terus menambah gerai di berbagai kawasan perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen. Dalam hal ini terjadilah proses pembelajaran untuk pengoperasian suatu jaringan retail yang berskala besar, lengkap dengan berbagai pengalaman yang kompleks dan bervariasi.

Saat ini Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai mencapai lebih dari 5.000 di wilayah Jawa, Madura, Bali dan Sumatra, terdiri dari 40% gerai milik terwaralaba dan 60% gerai milik Perusahaan. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 15 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 4.800 jenis produk.

Kini, keberadaan Indomaret makin diperkuat dengan kehadiran Indogrosir, anak perusahaan dengan konsep bisnis Pusat Perkulakan.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 85 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan tetapi untuk usianya rata-rata diatas 20 tahun. Uraian dari deskripsi karakteristik

responden diuraikan pada table berikut :

Tabel 4.1

Tabel Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Prosentase
1	23 – 29	25	29,41%
	tahun	30	35,29%
2	30 – 35	20	23,53%
	tahun	6	7,06%
3	36 – 40	4	4,71%
	tahun		
4	41 – 46		
	tahun		
5	>46		

Sumber : data sekunder diolah

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Korelasi Pearson digunakan untuk menghitung ini. Suatu butir pertanyaan adalah valid jika r hitung $\text{productmoment} > r$ tabel dengan tingkat sig 0,05 (5 %).

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap semua butir pertanyaan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir pertanyaan mempunyai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar

dari pada r tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) apabila memiliki koefisien keandalan realibilitas $\geq 0,6$ (Arikunto, 2012).

Penyelesaian pengujian reliabilitas juga menggunakan program SPSS Windows Release 23.00. Hasil pengujian reliabilitas terdapat semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaji(X_1)	0,72641	reliabel
Insentif (X_2)	0,73152	reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,76415	Reliabel

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Analisis Statistik Inferential

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan jenis uji yang diprasyaratkan untuk prosedur statistik regresi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh asumsi-asumsi dalam model regresi dapat dipenuhi oleh model uji tersebut.

Uji Normalitas

Untuk menguji asumsi kenormalan data digunakan grafik normal P-P Plot. Hasil pengujian menunjukkan adanya sebaran data yang normal yaitu suatu pendekatan fungsi dari suatu kumpulan data yang memiliki ciri khas. Pengamatan yang paling banyak dijumpai memiliki nilai di sekitas garis diagonal (Santoso, 2014). Dari hasil pengujian diperoleh grafik pada lampiran yang menunjukkan sebaran data terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap tiga variabel terteliti dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov.

Prediksi terhadap hasil pengujian adalah apabila probabilitas yang menyertai nilai koefisien Kormogorov – Smirnov diikuti oleh signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan bahwa data dari suatu variabel mengikuti distribusi normal (Santoso, 2014).

Hasil pengujian normalitas dari setiap variabel penelitian terlihat pada lampiran, dan selanjutnya secara

ringkat dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Rangkuman Hasil Uji Normalitas
Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorof-
Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	85
Normal	,0000000
parameters ^{a,b} Mean	1,83344819
Std. Deviation	,285
Most Extreme	,285
Absolute Differences	-,207
Positive	
Negative	
Kolmogorov-Smirnov Z	1,450
Asymp. Sig. (2-tailed)	,185

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dari ketiga variabel, yaitu kepemimpinan (X1), pelatihan (X2) dan budaya organisasi (X3). Semua variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,185 yang berarti lebih besar dari 0,05.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan analisis uji Glejser, yaitu dengan mengkorelasikan nilai absolut residual dengan seluruh variabel bebas. Apabila nilai signifikansi, $p > \alpha$ (0,05) maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.5

Ringkasan Hasil Uji
Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	B		
1 constant	23,342	9,231	1,362	2,534	0,020
Gaji	0,036	0,133	0,131	0,765	0,104
Insentif	0,040	0,114	1,284	0,320	0,351
Lingk. Kerja	0,083	0,120		0,744	0,112

a. Dependentvariable : produktivitas kerja
 Sumber : disarikan dari lampiran.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai p seluruh variabel lebih besar dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji hubungan linear diantara variabel yang menjadi model regresi. Uji ini dilakukan dengan mengamati keeratan hubungan antar variabel bebas yang menunjukkan koefisien korelasi dalam kategori rendah atau signifikan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Apabila nilai tolerancenya $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai tolerancediatas 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*VarianceInflationFactor*) dengan angka 10, Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolonearitas. Berikut ini hasil pengujian masing-masing variabel :

Tabel 4.7

Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	VIF	Kesimpulan
1	Gaji (X1)	7,888	Non Multikolinearitas
2	Insentif (X2)	5,810	Non Multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja (X3)	7,019	Non Multikolinearitas

a. Dependentvariable : produktivitas kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran.

5. Uji Autokorelasi

Uji ini untuk mengetahui bahwa antar observasi dalam setiap variabel bebas tidak terjadi suatu korelasi. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji DurbinWatson (DW-test). Suatu observasi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai berada diantara dua.

Dari tableDurbinWatson untuk $n = 85$ dan $k = 3$ (banyaknya variabel bebas) diketahui nilai du sebesar 1,5752 dan du sebesar 2,7210. Dan dari hitungan regresi diperoleh nilai uji DurbinWatson sebesar 2,052 yang terletak antara 1,5752 dan 2,7210, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

Tabel 4.8

Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	,913 ^a	,840	,864	13,060	2,052

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

b. Dependent Variable : produktivitas kerja

Sumber : disarikan dari lampiran.

Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel gaji, insentif, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan Divisi Merchandising PT. Indomarcoprismatama, Gresik. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 4.9 dan tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.9

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	521,486	3	171,426	25,458	,000 ^a
Residual	97,145	82	3,724		
Total	618,631	85			

a. Predictor : (Constant), gaji, insentif, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : produktivitas kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 4.9 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas gaji (X₁), Insentif (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Secara simultan pengaruh dari Gaji (X₁), Insentif (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 25,458 dan Signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) terhadap Y (Produktivitas Kerja). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi F < 0,05).

Sedangkan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang melibatkan variabel bebas Gaji (X_1), Insentif (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda Coefficients^a

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

a. Dependentvariable : produktivitas kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 4.10 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang melibatkan variabel bebas Gaji (X_1), Insentif (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara parsial, pengaruh Gaji (X_1) 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 (X_1) 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 (X_2) 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 (X_2) 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 (X_3) 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 (X_3) 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 $t < 0,05$).

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 variabel Insentif

$b_3 = 0,659$ 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 Kerja berkurang 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 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan Insentif akan

meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 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 yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 4.11
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.913 ^a	.840	.864	13.060	2.052

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

b. Dependent Variable : produktivitas kerja

Sumber : disarikan dari lampiran.

5. Koefisien regresi berganda (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 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 (X_1 , X_2 dan X_3) 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(X_1), Insentif (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja(Y) karyawan Divisi MerchandisingPT. IndomarcoPrismatama, Gresik.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.11 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut.

Tabel 4.12

Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig

Y	X1, X2, X3	0,8 40	0,9 13	25, 458	0,0 00
---	------------------	-----------	-----------	------------	-----------

Sumber : Disarikan dari Lampiran

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 (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) 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(X_1), Insentif(X_2) dan

Lingkungan Kerja(X3) 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 Prismatama, dimana pengujian ini membandingkan 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 4.13

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 : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 4.13 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 Prismatama, 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 Prismatama, 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 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.

3. Lingkungan Kerja (X_3) 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 $0,000 < 0,05$.

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 4.14 berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi parsial
Gaji	0,775
Insentif	0,612

Lingkungan Kerja	0,629
------------------	-------

Sumber : Disarikan dari Lampiran.
Dari tabel 4.14 tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Gaji (X_1) memiliki koefisien determinasi parsial sebesar $0,775$ ($77,5\%$), ini berarti bahwa Gaji (X_1) memberikan kontribusi sebesar $77,5\%$, atas variasi naik turunnya produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik.
2. Insentif (X_2) memiliki koefisien determinasi parsial sebesar $0,612$ ($61,2\%$), ini berarti bahwa Insentif (X_2) memberikan kontribusi sebesar $61,2\%$ atas variasi naik turunnya kinerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik
3. Masa kerja (X_3) memiliki koefisien determinasi parsial sebesar $0,629$ ($62,9\%$), ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_3) 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. Indomarcho Prismatama, Gresik adalah variabel Gaji (X_1) karena memiliki koefisien determinasi parsial terbesar $77,5\%$.

Pembahasan Hasil Analisis

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas PT. Indomarcho Prismatama, Gresik. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya.

Hasil pengujian pertama menunjukkan, bahwa variabel-variabel yang dibentuk terdiri dari Gaji (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Indomarcho PT. Prismatama yakni sebesar 0,840 (84%), Nilai tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarcho Prismatama (Y) sebesar 84% secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel-variabel yang terbentuk yaitu Gaji (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa “Gaji, Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Devisi Merchandising PT. Indomarcho Prismatama, Gresik” adalah terbukti dan benar.

Hipotesis pertama yang menyatakan Gaji (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($4,85929 > 1,66298$). 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 (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($4,03704 > 1,66298$). 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 (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($2,35087 > 1,66298$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5 % atau $0,000 < 0,05$.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil

pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismaatama, Gresik.
2. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismaatama, Gresik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismaatama, Gresik.
4. Gaji, insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismaatama, Gresik

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan sebagai sarana perbaikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismaatama, Gresik:

1. Hendaknya Pimpinan PT. Indomarco Prismaatama, Gresik tetap konsisten menerapkan sistem penggajian yang sesuai dengan ketentuan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten).
2. Hendaknya PT. Indomarco Prismaatama, Gresik tetap mempertahankan insentif yang telah diberikan dan secara berkala mengevaluasi besarnya

nilai nominal insentif tersebut agar nilainya tetap bermakna dan tidak tegerus inflasi.

3. Hendaknya PT. Indomarco Prismaatama, Gresik senantiasa memperbaiki lingkungan kerja agar lebih nyaman dan aman sehingga seluruh karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak takut terkena penyakit akibat kerja atau terjadi kecelakaan kerja.
4. Hendaknya PT. Indomarco Prismaatama, Gresik menerapkan program kecelakaan nihil (*zero accident*) dengan menerapkan budaya K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja).
5. Hendaknya PT. Indomarco Prismaatama, Gresik secara berkala, bisa periode tiga bulan, memilih karyawan terbaik dan memberikan insentif tambahan bagi karyawan terbaik tersebut dan mencatat prestasi karyawan tersebut untuk dipakai dalam penilaian prestasi kerja karyawan sehingga akan memacu karyawan lainnya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.
6. Hendaknya PT. Indomarco Prismaatama, Gresik mempertimbangkan untuk memberikan beasiswa bagi karyawan yang sudah mengabdikan lebih dari lima tahun dan berprestasi. Dengan demikian diharapkan karyawan akan semakin loyal pada perusahaan dan kompetensi karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Amin Widjaja Tunggal, 2016. *Audit Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Andini, Rita, 2016. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Tesis Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cherrington, David J, 2015. *The Management of Human Resources*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Clement, I., 2011). *Management nursing services and education*. 1st ed. Elsevier, India.
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Davis, Keith, 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Progress SPSS*, BP Undip, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardosa, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2012, *Manajemen Personalia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Hersey dan Blanchard, 2014. *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey.
- <http://117house.blogspot.com/2016/01/pengertian-produktivitas-kerja.html> (Diakses 2 Juli 2019, Pukul 12.27 WIB)
- Juwono, dkk., 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*.

- Universitas Airlangga,
Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marjani, 2005. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Perhubungan Propinsi DKI Jakarta. PPs Institut Pertanian Bogor.
- Moenir, 2015. *Masalah-Masalah dalam Belajar*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ravianto, 2015. *Produktivitas dan Manajemen*, Lembaga Sarana, Jakarta.
- Sarwono. S.W. 2011. *Psikologi Remaja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarwoto, 2011, *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*, Ghalia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sikula, Andrew E., 2011. *Personnel Administration And Human Resources Management*, John Wisley & Sons Inc, New York.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro, 2014. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.2 No.2, halaman 173-195.
- Tulenan, Samuel, 2015. The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.3 No.3, 2015.
- Turagan, Kojo, dan Mintarjo, 2017. Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.5 No.2, 2017

