
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Endah Prihartini¹⁾, Eli Achamd Mahiri²⁾, Mira Juliastri³⁾

¹²³ Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

ABSTRAK

Produktivitas kerja adalah salah satu kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tetapi pada kenyataannya, masih terdapat beberapa karyawan yang belum menunjukkan produktivitas kerjanya secara optimal. Fenomena tersebut juga terjadi di Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka, di mana ditemukan adanya ketidaksesuaian antara target dengan realisasi yang dicapai oleh karyawan. Karyawan yang produktif mampu mendorong perusahaan untuk memenuhi target, sehingga produktivitas kerja sangat memengaruhi kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Salah satunya dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PDAM Tirta Bhakti Raharja Kabupaten Majalengka sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel yakni teknik *sampling* jenuh. Uji Instrumen penelitian yang digunakan adalah Uji validitas dan reliabilitas. Analisis yang digunakan antara lain, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji koefisien determinasi, uji hipotesis dengan dukungan SPSS 26. Hasil yang didapat dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa kinerja karyawan. Sedangkan, produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya insentif yang diberikan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Insentif; Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

Work productivity is one of the keys to achieving company goals. But in reality, there are still some employees who have not shown their work productivity optimally. This phenomenon also occurs at PDAM Tirta Bhakti Raharja Majalengka, where there is a mismatch between the target and the realization achieved by employees. Productive employees are able to encourage companies to meet targets, so work productivity greatly affects company performance. This research uses descriptive and verification analysis methods. One of them is by distributing questionnaires to obtain data. The population in this study were 56 employees of the central office of PDAM Tirta Bhakti Raharja Majalengka Regency. The sampling technique is saturated sampling technique. The research instrument test used is validity and reliability test. The data analysis used includes multiple linear regression analysis, classical assumption test and coefficient of determination test, hypothesis testing with the support of SPSS 26. The results obtained from this study indicate that the work environment does not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, work productivity is influenced by the incentives provided.

Keywords : *Work Environment, Incentives, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Saat ini, perusahaan atau organisasi dituntut untuk menghadapi perusahaan bisnis yang semakin ketat dengan memperkuat dan meningkatkan seluruh sumber daya yang ada demi kelangsungan bisnis. Perusahaan harus mampu mendorong karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin dan menciptakan kondisi dan situasi yang menguntungkan sehingga karyawan tidak merasa bosan, jenuh, dan malas bekerja. Jika hal tersebut dibiarkan, maka akan mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai. Tentunya sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga produktivitas kerja setiap karyawannya.

Produktivitas kerja merupakan sebuah gambaran yang menjelaskan interaksi antara satuan waktu yang dibutuhkan dengan hasil kerja dalam menciptakan produk karyawan (Sutrisno dalam Khatijah, dkk (2023:12). Sedangkan, menurut Sinungan dalam Intan Safitri, dkk (2024:15) produktivitas kerja ialah tingkatan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang sudah dilakukan melalui pertimbangan biaya sumber daya yang dikeluarkan di tempat kerja. Dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan maka perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan memadai serta pemberian insentif yang layak dan sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut.

Meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan lingkungan kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah Lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Rasa puas dalam diri karyawan dapat mendorong karyawan untuk semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan akan meningkat (Yohanes B Windo Thalibana, 2022:6). Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Suasana kerja yang baik serta efisiensi kerja cenderung meningkat karena bisa bekerja dengan lancar, hal ini terjadi apabila lingkungan kerja mampu memberikan kondisi yang nyaman. Lingkungan kerja yang kurang memadai di suatu perusahaan dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. (Acep Abdul Basit, 2018:793).

Selain lingkungan kerja, meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperhatikan kompensasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah pemberian insentif dan tunjangan harus diberikan sesuai ketentuan, tepat waktu dan terus dievaluasi untuk ditingkatkan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dimana produktivitas karyawan semakin meningkat (Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib dalam Yohanes B Windo Thalibana (2022:5). Kemudian, Mangkunegara dalam Jonner Lumbangaol, dkk (2021:3) menjelaskan insentif adalah imbalan berupa uang yang ditentukan oleh kepemimpinan organisasi atau perusahaan bagi karyawan supaya dapat meraih tujuan organisasi dengan bekerja dan memiliki prestasi maupun motivasi yang tinggi. Kesesuaian insentif yang diberikan mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017) insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini dikarenakan insentif diharapkan dapat meningkatkan, memotivasi, dan menggerakkan antusiasme kerja pegawai untuk menciptakan produktivitas kinerja karyawan, serta besaran insentif yang diterima karyawan berbeda-beda tergantung pada tingkat prestasi karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan pada pemaparan diatas, maka peneliti mempunyai ketertarikan dalam menjalankan penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka).”**

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Dalam mendukung setiap kegiatan dalam perusahaan, maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan (Prabowo, Sanusi, and Sumarsono 2018). Fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan

(Widyaningrum 2019). Sunyoto dalam Oktavin Datu Mikan Sampetoding, dkk (2023:241) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar dan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terbagi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala aspek fisik (pegawai dan peralatan kerja) yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana kerja, hubungan kerja, baik antara sesama rekan kerja, ataupun antara karyawan dengan atasan (Sedarmayanti and Rahadian 2018). Menurut Sedarmayanti dalam Dewi Ratnasari, dkk (2021:149) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari penerangan atau pencahayaan di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Insentif

Insentif dapat menjadi salah satu faktor pendorong pegawai dalam menjalankan pekerjaan dengan giat sehingga mencapai sasaran perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Muhammad Ali Rauuf, dkk (2022:642) insentif merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada beberapa karyawan yang berprestasi dibandingkan dengan karyawan lain. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Mangkunegara (2011:89) menyatakan insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Tujuan dalam pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan tersebut diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat. Panggabean dalam Zunaidah dkk (2020 ; 67) menjelaskan tujuan pemberian insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Erwin, dkk (2021:80) mengemukakan bahwa indikator insentif adalah sebagai berikut: kinerja, senioritas, kebutuhan, dan kelayakan.

Produktivitas Kerja Karyawan

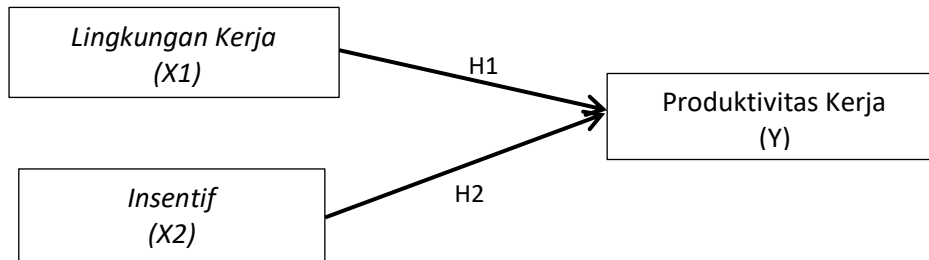
Produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme. Menurut Sedarmayanti dalam Adryan Septiady (2022:144) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah metode memproduksi atau meningkatkan *output* barang dan jasa semaksimal mungkin melalui penggunaan sumber daya secara efisien.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerja juga penting untuk diperhatikan produktivitas tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh: (1) tingkat pendidikan; (2) disiplin kerja; (3) keterampilan; (4) sikap kerja; (5) motivasi; dan (6) lingkungan kerja. Menurut Dessler dalam Erwin, dkk (2021:80) menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut: kehadiran, hasil pekerjaan, kualitas kerja, tingkat kesalahan, dan waktu yang dibutuhkan.

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka.

H2 : Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka.



Gambar :
Paradigma Penelitian

METODE

Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam adalah karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka dengan total 55 orang. Dari penyebaran kuesioner terhadap 55 sampel, data yang dapat diuji dan dianalisis hanya 48 sampel. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampling jenuh merupakan teknik guna menetapkan sampel bila keseluruhan populasi ditetapkan menjadi sampel. Sumber data yang digunakan adalah primer. Uji Instrument penelitian yang digunakan adalah Uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan antara lain, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji hipotesis dengan dukungan program SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti terdiri dari 35 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 73% dan 13 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 27%. Dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Data usia responden yang diteliti terdiri dari 11 orang yang berusia 24 – 34 tahun dengan persentase 23%, 17 orang yang berusia 35 – 45 tahun dengan persentase 35%, dan 20 orang yang berusia 46 – 56 tahun dengan persentase 42%. Dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka mayoritas berusia 46 – 56 tahun.

Karakteristik pendidikan responden yang diteliti terdiri dari 1 orang berpendidikan SD dengan persentase 2%, 4 orang berpendidikan SMP dengan persentase 8%, 20 orang berpendidikan SMA/SMK/STM dengan persentase 42%, dan 23 orang berpendidikan Sarjana (S1/D3) dengan persentase 48%. Dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka mayoritas berpendidikan Sarjana (S1/D3). Berdasarkan data lama kerja responden yang diteliti terdiri dari 2 orang dengan lama kerja 1 – 3 tahun dengan persentase 4% dan 46 orang dengan lama kerja > 3 tahun dengan persentase 96%. Dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka mayoritas bekerja selama > 3 tahun. Data jabatan responden yang diteliti terdiri dari 1 orang kepala SPI dengan persentase 2%, 3 orang kepala bagian dengan persentase 6%, 8 orang kepala sub bagian dengan persentase 17%, 4 orang fungsional dengan persentase 8%, dan 32 orang staff dengan persentase 67%. Dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka mayoritas menjabat sebagai staff.

Analisis Deskriptif

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tanggapan responden terhadap lingkungan kerja berjumlah 2.285. Di mana menggambarkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka berada di kategori sangat baik. Nilai tanggapan responden terhadap insentif berjumlah 922. Di mana menggambarkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka berada di kategori tinggi. Nilai tanggapan responden terhadap produktivitas kerja berjumlah 1.304. Di mana menggambarkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka berada di kategori sangat tinggi.

Analisis Verifikatif

Uji Normalitas data

Uji Normalitas data menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil dibawah ini :

Tabel
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92794128
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.059
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel diatas, ditunjukkan keseluruhan variabel mempunyai hasil residual dengan distribusi normal. Di mana digambarkan dengan *Asymp. Sig* pada uji Kolmogorov-Smirnov sebanyak $0,200 > 0,05$ (5%).

Analisis Regresi linear Berganda

Hasil Analisis regresi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7.868	1.930		4.077	.000
	Lingkungan Kerja	.049	.070	.100	.698	.489
	Insentif	.301	.118	.363	2.541	.015

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Output SPSS Versi 26 (2025)*

Mengacu pada tabel tersebut, maka sudah disusun persamaan hasil regresi yang diperoleh diantaranya:

$$Y = 7,868 + 0,049 X_1 + 0,301 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut mendefinisikan bahwa :

- Konstanta (a) sebesar 7,868 dan mempunyai tanda positif berarti Produktivitas Kerja sebanyak 7,868 dan tidak ada pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Insentif.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebanyak 0,049 yang mempunyai tanda positif, artinya semakin baik lingkungan kerja, sehingga performa kerja menghasilkan hasil yang memuaskan
- Koefisien regresi Insentif sebesar 0,301 yang mempunyai tanda positif artinya semakin tinggi insentif, maka produktivitas kerja semakin tinggi. Begitupun sebaliknya.
- Nilai residual ϵ artinya error term (variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi Kinerja Karyawan).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Coefficients^a

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)			
Lingkungan Kerja	.210	.103	.095
Insentif	.394	.354	.346

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Output SPSS Versi 26 (2025)*

- Koefisien determinasi Lingkungan Kerja : $KD = r^2 \times 100\% = 0,210^2 \times 100\% = 4,41\%$
Total kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 4, 41%.
- Koefisien determinasi Insentif : $KD = r^2 \times 100\% = 0,394^2 \times 100\% = 15,5\%$
Total kontribusi Insentif terhadap Produktivitas Kerja sebesar 15, 5%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t_{hitung} diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.868	1.930		4.077	.000
	Lingkungan Kerja	.049	.070	.100	.698	.489
	Insentif	.301	.118	.363	2.541	.015

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 26 (2025)

Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,698 dan t_{tabel} sebesar 1,678 dengan tingkat signifikansi 5% maka $t_{hitung} 0,698 < t_{tabel} 1,678$ dan nilai signifikansi $0,489 > 0,05$ maka H_a ditolak. Hal ini berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

Insentif menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,541 dan t_{tabel} sebesar 1,678 dengan tingkat signifikansi 5% maka $t_{hitung} 2,541 > t_{tabel} 1,678$ dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ maka H_o ditolak. Hal ini berarti Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Pembahasan

Hasil koefisien determinasi diperoleh Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 4,41%. Hasil pengujian hipotesis, lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$. Maka, H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik ataupun tidak baik lingkungan kerja, maka tidak akan menyebabkan perubahan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Tri Purwanti, dkk (2024) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Prima Indah II Bantul” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Oktavin Datu Mikan Sampetoding, dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Human Relation*, dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank CIMB Niaga Makassar yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil koefisien determinasi diperoleh Insentif berkontribusi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 15,5%. Berdasarkan pengujian hipotesis, insentif memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $< 0,05$. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi insentif maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rico Aprilian Saputra, dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali Rauuf, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandan Textile I Sragen yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bhakti Raharja Majalengka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin baik ataupun tidak baik lingkungan kerja, maka tidak akan menyebabkan perubahan terhadap produktivitas kerja.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi insentif maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja

Saran

1. Dalam menata lingkungan kerja salah satu yang perlu diperbaiki adalah tentang penggunaan musik selama jam kerja agar diatur agar tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
2. Perlu adanya evaluasi secara berkala mengenai insentif yang diberikan berdasarkan perubahan kebutuhan karyawan dari waktu ke waktu.
3. Perusahaan perlu menyerahkan penghargaan bagi pegawai dengan kompetensi kerja yang tinggi supaya karyawan lebih percaya diri serta mempunyai motivasi dalam menyajikan performa yang maksimal bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adryan, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tri Keeson Utama)*. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 141–148. e-ISSN: 2654-5837; p-ISSN: 2503-4413. DOI: <https://doi.org/10.34308/eqien.v10i1.499>.
- Acep Abdul Basit, Tinneke Hermina, and Muslim Al Kautsar. 2018. *The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity*. *KnE Social Sciences*. DOI: [10.18502/kss.v3i10.3424](https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424)
- Candra Wijaya & Ojak Manurung, 2021. *Produktivitas kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal Edisi Pertama*. Kencana: Jakarta
- Dewi Ratnasari., & Irman, F. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus pada Divisi Produksi Cell 26)*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145–158. e-ISSN : 2798-1851 . DOI: <https://doi.org/10.55651/jmm.v2i1.214>.
- Dian S. F., Yuniman, Z., & Pitriyani. (2022). *The Influence of Work Responsibility, Work Discipline, and Work Environment on the Work Productivity of Employees in the Department of Youth and Sports, Culture and Tourism of Labuhanbatu Regency*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 13691–13701. e-ISSN: 2615-3076; p-ISSN: 2615-1715. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5228>.
- Erwin & Rosnaida. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota*. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(2), 78–88. e-ISSN: 2686-0759 ; p-ISSN: 2685-8754. DOI: <https://doi.org/10.36294/MES.V2I2.1891.G1553>.
- Fauziah, P. A., & Nuzulul, F., Anita, K. S., Iwang, S., & Nasir, A. Z. (2023). *The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on The Work Productivity*. *Asian Journal of*

- Entrepreneurship and Family Business (AJEFB), 7(1), 59–71. e-ISSN: 2581-0685. DOI: <https://doi.org/10.21632/ajefb.7.1>.
- Fitria, G. A., & Triesninda Pahlevi. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(6), 8290–8302. e-ISSN:2656-8071 ; p-ISSN: 2656-8063. DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.2981>.
- Intan Safitri, S., & Ageung, S. K. (2024). *Analisis Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Praktik Akuntansi Modern (JPAM), Volume 6 (4), 7–20.
- Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Junaidi. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik, 1(4), 411–426. e-ISSN: 2747-1993; p-ISSN: 2747-2000. DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>.
- Khatijah Damrus., & Afni, A. M. (2023). *Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya*. Jurnal Ekonomika Indonesia, 12(2), 11–16. e-ISSN: 2614-7270; p-ISSN: 2338-4123. DOI: <https://doi.org/10.29103/ekonomika.v12i2.14464>.
- Lindu Prabowo, Anwar Sanusi dan Tanto Sumarsono, T. (2018) “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 8(1), pp. 27–36. DOI: <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.233>
- Muhammad Ali Rauuf, Adiyani, R., & Widodo, Z.D. (2022). *Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Delta Merlin Sandang Textile 1Sragen*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Oktavin, D. M. S., Abd. R. K., & Sobarsyah. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Makassar*. Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, 12(2), 241–254. e-ISSN: 2622-0806; p-ISSN: 2252-3037. DOI: <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.4092>.
- Rico Aprilian Saputra dan Merta Kusuma (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu*. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis, 4(2), 13228–13242. e-ISSN :2723-424X. DOI: <https://doi.org/10.61567/jmmib.v4i2.169>.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). *Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi*. Jurnal Ilmu Administrasi : Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15(1), 63-77. DOI: <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>

Tri Purwanti., Muhammad, S., & Wahyu, P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Prima Indah II Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 4(1), 165 – 177. e-ISSN: 2808-1617.

DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i1.962>.

Widyaningrum, M.E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>

Zunaidah, Didik Susetyo dan Muhammad Ichsan Hadjri. 2020. *Kompensasi*. UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya