
Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Departemen Pengelolaan Pelabuhan Pt Petrokimia Gresik Jawa Timur)

Raisha Ramadhina¹ @, Hari Karyadi², Suhartono³, Fikca Ayuk Safitri⁴ @

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

⁴ Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Banyuwangi

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives and work environment on employee performance in the port management department of PT Petrokimia Gresik East Java. This research approach uses quantitative research. The sample of this research is 40 employees of the port management department of PT Petrokimia Gresik East Java. The data collection technique in this study used a questionnaire which was then analyzed using SPSS26. The results of data analysis show that incentives and work environment have a positive and significant effect on employee performance. The conclusion of this study is that by increasing the provision of incentives and creating a good work environment, employee performance will also increase.

Keywords: Incentives, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen pengelolaan pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 40 orang karyawan departemen pengelolaan pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS26. Hasil analisis data menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dengan meningkatnya pemberian insentif dan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kata kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Karyawan adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan berperan penting mengelola, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya perusahaan

@ 200910202053@mail.unej.ac.id

@ fikca@poliwangi.ac.id

untuk mencapai tujuan perusahaan (Pratiwi & Armaniah, 2023). Kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan yang rendah akan menurunkan kinerja instansi Sebaliknya jika kinerja pegawai meningkat maka dapat meningkatkan produktivitas instansi (Ataunur & Ariyanto, 2015) dalam jurnal (Muhammady & Setiyanto, 2022). Kesimpulan dari para ahli menyatakan kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan, Petrokimia Gresik sangat mementingkan kinerja karyawan karena berpengaruh terhadap kuliatas maupun kuantitas produksi perusahaan.

Insentif dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling terkait dalam memengaruhi kinerja karyawan. Insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Sinambela (2017) berpendapat bahwa insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan, secara tidak tetap dan disesuaikan dengan kinerja karyawan. insentif adalah faktor penting untuk mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan dapat memotivasi kinerja karyawan untuk dapat bekerja lebih maksimal (Revida, 2021). Petrokimia Gresik sangat memperhatikan insentif karyawan dalam menunjang kinerja karyawan.

Berikut adalah gambar laporan pertanggungjawaban Petrokimia terkait insentif tertanggal 31 Desember 2021 – 2022

Deskripsi	2022	2021	Pertumbuhan	
			Nominal %	
Bonus Karyawan	447.058	254.720	192.338	76%
Insentif/Gaji dan Upah Karyawan	78.095	112.382	34.287	31%
Tantiem	40.655	27.588	13.067	47%
Bagian Lancar atas Liabilitas Imbalan Kerja Jangka Panjang	58.322	86.262	27.940	32%
Jumlah	624.130	480.952	143.178	30%

Hasil dari data yang sudah di suguhkan dapat kita simpulkan bahwasanya PT. Petrokimia sangat memperhatikan insentif karyawan sehingga Petrokimia sangat proaktif terhadap kinerja karyawan yang baik. Suatu perusahaan harus memberikan fasilitas yang memadai terhadap karyawan, karena lingkungan kerja menjadi salah satu faktor terpenting dalam meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat membuat stress para karyawan dan dapat menyebabkan penurunan kinerja (Aisyah et al., 2022). Lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang ada disekitar karyawan, lingkungan kerja seseorang, cara dan pengaturan kerja baik secara perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017). Penelitian Fitriyanti (2022) menyatakan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Witami Tunai Mandiri. Perusahaan menyadari bahwa karyawan adalah aset terpenting

perusahaan dan perusahaan berkomitmen untuk menyediakan fasilitas kerja yang baik untuk karyawan.

PT Petrokimia Gresik adalah salah satu perusahaan BUMN terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang industri pupuk. PT Petrokimia Gresik merupakan perusahaan yang sudah menerapkan distribusi menggunakan jalur darat dan jalur laut, dalam hal ini Perusahaan menjadikan jalur laut sebagai sarana dalam distribusi luar negeri, oleh karena itu muncul departemen pengelolaan pelabuhan yang merupakan departemen yang bertanggung jawab dalam distribusi bahan baku maupun hasil produksi melalui jalur laut, pada pengelolaan pelabuhan terdapat 4 divisi yaitu, pelayanan dan pengawasan pelabuhan, operasional pelabuhan, pemeliharaan pelabuhan, perencanaan dan pengendalian pelabuhan. PT Petrokimia Gresik pada tahun 2020 mengekspor 203 ribu ton pupuk ke India dan Meksiko.

PT Petrokimia Gresik bertekad menjadi produsen pupuk berdaya saing tinggi, dengan produk yang diminati oleh konsumen dengan kinerja unggul dan berkelanjutan, melalui sistem lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, metode unik yang di terapkan oleh perusahaan yaitu greenport, dengan memasifkan proses pengamanan pekerja dengan metode ramah lingkungan dalam lingkup pelabuhan, dalam kata lain karyawan biasa menyebutnya pelabuhan hijau. Hasil wawancara Perusahaan mengatakan dalam hal insentif perusahaan sangat apresiatif terhadap karyawan, namun dari segi lingkungan kerja belum difasilitasi pengadaan kapal laut sebagai sarana distribusi jalur laut.

Atas dasar permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Departemen Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur)” Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi di lapangan, untuk melihat adanya pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja yang diterapkan PT. Petrokimia Gresik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang telah dipilih menjadi objek.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti sampel pada populasi tertentu secara statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan [Sugiyono \(2020\)](#).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Tabel 1. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase(%)
1	≥27 - ≤30	29	72,5%
2	>30 - ≤33	4	10%
3	>33 - ≤36	3	7,5%
4	>36 - ≤39	1	2,5%
5	>39 - ≤42	1	2,5%
6	>42 - ≤45	2	5%
Total		40	100%

Tabel 1. Dapat diketahui bahwa dari 40 responden, sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia $\geq 27 - \leq 30$ tahun sebanyak 29 orang.

Tabel 2. Divisi

No	Divisi	Jumlah	Presentase(%)
1	Pelayanan dan Pengawasan Pelabuhan	12	30%
2	Operasional Pelabuhan	11	27,5%
3	Pemeliharaan Pelabuhan	13	32,5%
4	Perencanaan dan Pengendalian Pelabuhan	4	10%
Total		40	100%

Tabel 2. Dapat diketahui bahwa dari 40 responden terdiri dari 4 divisi.

Tabel 3. Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase(%)
1	$\geq 5 - \leq 7$	18	45%
2	$> 7 - \leq 9$	8	20%
3	$> 9 - \leq 11$	12	30%
4	$> 11 - \leq 13$	1	2,5%
5	$> 13 - \leq 15$	1	2,5%
Total		40	100%

Tabel 3. Menunjukkan jika masa kerja dari karyawan mayoritas bekerja $\geq 5 - \leq 7$ tahun sebesar 45%.

Uji Validitas

Setelah dilakukan uji korelasi antara masing-masing indikator dari variabel Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan berjumlah total 18 item yang memiliki kriteria valid didasarkan pada kriteria signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan r hitung lebih besar dari 0,312, sehingga dinyatakan item yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah hasil pengujian masing-masing indikator variabel variabel Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel, hal ini dikarenakan Cronchbach Alpha pada masing-masing variabel $> 0,60$ maka variabel tersebut dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas yang menyatakan model regresi penelitian berdistribusi normal, uji multikolinieritas yang menyatakan model regresi penelitian tidak terjadi multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas menyatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah dalam pengujian asumsi klasik.

Analisi Regresi Linier Berganda

Persamaan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,240 + 0,135 X_1 + 0,442 X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 11,240 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) pada saat variabel insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan nilai signifikansi sama dengan 0.
- Insentif (X1), nilai koefisien regresi dari variabel Insentif bernilai positif sebesar 0,135 dengan signifikansi yang dihasilkan 0,048 yang berarti apabila pemberian insentif semakin baik, maka kinerja karyawan pada Departemen Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur akan meningkat.
- Lingkungan Kerja (X2), nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,442 dengan signifikansi yang dihasilkan 0,001 yang berarti apabila lingkungan kerja diberlakukan semakin baik, maka kinerja karyawan pada Departemen Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur akan meningkat.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji t

Variabel	thitung	ttabel	Sig.	Keterangan
Insentif	2,043	1,687	0,048	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	3,46	1,687	0,001	Berpengaruh

tabel 5. dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- Variabel Insentif menghasilkan thitung > ttabel yaitu $2,043 > 1,687$ dan tingkat signifikannya $0,048 < 0,05$ maka H1 diterima yang berarti variabel Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Departemen Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur.
- b. Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan thitung > ttabel yaitu $3,460 > 1,687$ dan tingkat signifikannya $0,001 < 0,05$ maka H2 yang berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Departemen Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur.

Uji f (Simultan)

Tabel 6. Uji f

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
Residual	14,816	3.252	0	Berpengaruh

Tabel 6. Terlihat bahwa hasil pengujian f dapat diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ $14,816 > 3,252$ dan tingkat Signifikannya $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	R	R Square
1	0,667	0,445

Berdasarkan Tabel 7. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,445 atau sebesar persentase 44,5% yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel bebas Insentif dan Lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 44,5% sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 66,7% yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas Insentif dan Lingkungan kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen pengelolaan pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan dengan korelasi positif antara insentif dan kinerja karyawan, yaitu dimana semakin baik insentif yang diberikan maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan, sebaliknya pengaruh kinerja karyawan akan menurun apabila insentif yang diberikan kurang baik. Faktor insentif, yang diukur melalui indikator pemberian bonus, komisi, jaminan sosial, piagam penghargaan, promosi jabatan, dan pujian oleh atasan, merupakan faktor penentu kinerja karyawan departemen pengelolaan Pelabuhan PT. Petrokimia Gresik Jawa Timur. PT Petrokimia Gresik berusaha untuk terus memberikan insentif kepada karyawan, mulai dari bonus dan tunjangan, asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, fasilitas olahraga dan rekreasi dan sebagainya. Hal ini bertujuan untuk mengurangi resiko karyawan keluar dari perusahaan karena pemberian balas jasa yang tidak sesuai. Hal ini terbukti dengan turnover karyawan yang kecil, yang menunjukkan bahwa karyawan puas dan merasa cukup dengan pemberian balas jasa yang diberikan perusahaan, terbukti pula pada item mendapat komisi dan bonus apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan melebihi target unit kerja dengan nilai sebesar 50% dan 47,5%. Meskipun insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian piagam

penghargaan tidak dianggap begitu penting berdasarkan hasil penelitian karena mendapatkan nilai paling rendah sebesar 35%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Machoangalo [Setyawan \(2018\)](#) pada PT Telkom Akses Malang Indonesia yang menyatakan bahwa insentif dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Malang Indonesia.

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan pemberian insentif guna meningkatkan kinerja karyawannya. Insentif yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, apabila pemberian insentif buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki korelasi positif, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, yang diukur melalui indikator terciptanya suasana kerja yang nyaman dan aman, hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan dan atasan, serta tersedianya fasilitas kerja yang mendukung proses kerja secara optimal, merupakan faktor penentu kinerja karyawan Departemen Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur.

PT Petrokimia Gresik mampu memberikan lingkungan kerja fasilitas yang cukup guna menunjang kinerja karyawan. Menurut hasil analisis perusahaan disini mampu memberikan fasilitas kantor untuk menunjang kinerja karyawan secara baik, hal ini terbukti dari hasil kuesioner penelitian pada item tertinggi yaitu tersedianya fasilitas kantor yang memadai sebesar 55%. Namun pada item menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan merupakan item dengan nilai terkecil yang menunjukkan nilai sebesar 47,5%.

Perusahaan juga mendapatkan apresiasi dari menteri industri terkait Pelabuhan hijau, hal ini diwujudkan dengan pemberian penghargaan pada tanggal 28 November 2022, hal ini menjadi salah satu bukti bahwa Petrokimia Gresik sangat memperhatikan kenyamanan dan kesehatan karyawan dalam ranah lingkungan kerja. PT Petrokimia Gresik juga menjadi salah satu perusahaan yang mendapat apresiasi Zero Accident dari gubernur Jawa Timur. Hal ini menjadi salah satu studi kasus yang mengatakan PT Petrokimia Gresik merupakan perusahaan yang mampu menjaga dan memfasilitasi karyawan dalam keamanan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Aisyah, Pandu Adi Cakranegara, dan Asrul Sani (2022) pada PT. Capella Medan dalam bidang otomotif yaitu dealer mobil daihatsu. Menyatakan bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen

Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur. Lingkungan kerja yang nyaman dan sehat akan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat secara fisik maupun non-fisik untuk karyawan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada Departemen Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, meliputi aspek kuantitas hasil kerja yang digunakan untuk mengukur penyelesaian dan keberhasilan sesuai target dan sesuai biaya operasional yang ditetapkan, kualitas hasil kerja yang didapat sesuai standar kerja, dan kepatuhan pada biaya operasional.

Penelitian terhadap perusahaan Petrokimia Gresik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel insentif dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan insentif karyawan dan mampu membentuk lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Hal ini mampu dibuktikan oleh program yang dilakukan oleh perusahaan. PT Petrokimia Gresik dalam hal ini sangat baik dalam pemberian insentif dan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan dapat berjalan secara stabil. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,445 atau sebesar persentase

44,5% yang artinya pengaruh variabel insentif dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 44,5% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Lintas Sihar H Sitompul dan Andri Asoka Sidantara Rosadi \(2022\)](#) pada karyawan Hn Collection Kota Cimahi. Penelitian tersebut menyatakan insentif dan lingkungan kerja dapat memicu terjadinya peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan HN Collection kota Cimahi.

Penelitian ini memberikan informasi bagi perusahaan bahwa insentif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur. Karyawan sebagai responden memberikan persepsi yang baik terhadap insentif dan lingkungan kerja yang diberikan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Hasil pengolahan data yang diperoleh pada Departemen Pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan insentif perusahaan memiliki dampak positif bagi karyawan.
- b Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen pengelolaan

Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur. Hal ini menunjukkan upaya perusahaan dalam melengkapi kelengkapan lingkungan kerja guna menunjang kinerja karyawan.

- c Insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen pengelolaan Pelabuhan PT Petrokimia Gresik Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan perusahaan dalam memberikan monitoring yang baik pada karyawan sehingga dalam proses kerja perusahaan mampu menekan biaya operasional yang seharusnya.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Muhammady, A., & Setiyanto, A. I. (2022). Influence Of Incentives On Performance Of Man Batam Employees. In *Journal Of Applied Managerial Accounting* | (Vol. 6, Issue 2).
- Pratiwi, N., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Contact Center Pada Pt. Xyz. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 2986–6340.

Buku

- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022a). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Capella Medan. *Remik*, 6(4), 864–874.
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022b). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *Remik*, 6(4), 864–874.
- Devi, R., Sihaloho, Y. B., Anggraini, N., Silvanita, K., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). Hubungan Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Victory Offset Prima Relationship Of Incentives And Work Environment To Employees Performance Of Pt. Victory Offset Prima.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubraha Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ii Dra.Umi Farida,Mm Sri Hartono,Se,Mm (Staf Pengajar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo)* Unmuh Ponorogo Press.
- Fitryanti, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Witami Tunai Mandiri Makassar.
- Hasibuan Malayu S P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Cv.
- Nurdin Batjo And Mahadin Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Revida, E. A. S. Et All. (2021). *Manajemen Pelayanan Publik (J. Karim & Abdul;Simarmata, Eds.; Ed.; 1st Ed., P. 164)*. Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setya Rahayu, F. (2020). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. 2020(1), 654–662.

- Setyawan Armanu, M. (2018). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT.Telkom Akses Indonesia (Studi Pada PT.Telkom Akses Malang).
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 2). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.

Artikel Dari Internet

- Lintas, O., Sitompul, S. H., Asoka, A., & Rosadi, S. (2022). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Hn Collection Kota Cimahi. Maret, 1(10). <http://www.pasim.ac.id>