

Pengaruh Kesempatan Berprestasi, Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Nespes Sangu Swargo Surakarta

Anik Indarwati ^{1*}, Riska Fii Ahsani ²

^{1, 2} Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

* anikindarwati07@gmail.com

Abstrak

Urgensi penelitian ini untuk mengatasi rendahnya produktivitas karyawan CV Nespes Sangu Swargo Surakarta, di mana produksi rata-rata hanya 2,6 ton per bulan dari target 3 ton pada 2024, sehingga mengancam kelangsungan usaha. CV Nespes Sangu Swargo Surakarta tahun 2024 tiap bulan menargetkan hasil produksinya sebesar 3 ton, namun rata-rata tiap bulannya hanya mencapai 2,6 ton sehingga belum mencapai target yang ditetapkan, hal ini berarti produktivitas karyawan rendah. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh kesempatan berprestasi, lingkungan kerja, dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan CV Nespes Sangu Swargo Surakarta. Jenis penelitian adalah survei, jenis data yang digunakan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer. Populasi dan sampel seluruh karyawan bagian produksi berjumlah 36 orang. Teknik pengumpulan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas. Analisis regresi menunjukkan kesempatan berprestasi, lingkungan kerja, dan gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji t menunjukkan kesempatan berprestasi berpengaruh tidak signifikan karena $p\text{-value } 0,709 > 0,05$ maka H_0 diterima. Sementara variabel lingkungan kerja dan gaji berpengaruh signifikan karena $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil uji F diperoleh $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, maka model yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,567, berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (kesempatan berprestasi, lingkungan kerja, dan gaji) terhadap produktivitas kerja sebesar 56,7 %. Sisanya ($100\% - 56,7\% = 43,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti: kepemimpinan, pengalaman kerja, masa kerja. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Nespes Sangu Swargo Surakarta, sementara kesempatan berprestasi tidak berpengaruh signifikan, dengan model penelitian yang valid dan variabel independen mempengaruhi 56,7% produktivitas kerja.

Kata Kunci: *Kesempatan Berprestasi, Lingkungan Kerja, Gaji, Produktivitas Kerja*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya penting yang dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan (Putra & Mujiati, 2022). Sumber daya manusia memegang peranan penting daripada sumber daya lainnya, terutama pada perusahaan yang membutuhkan banyak karyawan, sehingga permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan (Busro, 2019). Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia yang baik adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan sebagai

ukuran sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai kualitas yang telah ditetapkan (Adiyanti & Sari, 2024).

Produktivitas kerja karyawan didefinisikan sebagai rasio antara *output* (hasil keluaran) yang diukur dari kualitas dan kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan, dibandingkan dengan *input* seperti waktu, tenaga, dan sumber daya yang digunakan sesuai standar perusahaan (Amanda et al., 2023). Karyawan dianggap produktif jika mampu mencapai atau melampaui target produksi dalam waktu yang efisien, misalnya menghasilkan lebih banyak unit produk berkualitas tinggi dengan masukan yang sama atau lebih sedikit (Ariyani & Phalipi, 2023; Amiruddin, 2022). Pengukuran ini tidak hanya berfokus pada volume, tetapi juga efektivitas dan efisiensi, di mana peningkatan produktivitas tercermin dari perbaikan nilai tambah per karyawan dari tahun ke tahun (Birowo & Ahsani, 2025). Faktor seperti keterampilan, motivasi, dan sistem kerja turut menentukan tingkat produktivitas ini (Tangpong et al., 2019).

CV Nespes Sangu Swargo Surakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* yang bahan utamanya dari olahan ayam. CV Nespes Sangu Swargo berlokasi di Jalan Jendral Urip Sumoharjo, No 92, Purwodiningratan, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah. CV Nespes Sangu Swargo Surakarta memberikan target produksi kepada seluruh karyawan di bagian produksi sebesar 20-50 kg ayam per *outlet*, sedangkan CV Nespes Sangu Swargo memiliki 2 outlet yaitu di cabang UNS tepatnya di Jl. Kartika No.16, Jebres, Kec. Jebres, Kota Surakarta dan *Nice Spice* cabang UMS tepatnya di Jl. Matoa Raya I, Karangasem, Kec. Laweyan, Kota Surakarta dengan total akumulasi produksi sebanyak kurang lebih 3000 kg atau 3 ton selama satu bulan. Target ini harus di penuhi agar tujuan produksi yang di tetapkan oleh CV Nespes Sangu Swargo Surakarta dapat tercapai. CV Nespes Sangu Swargo Surakarta menetapkan target secara kolektif dengan pendekatan kelompok yang terarah dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama, akan tetapi produktivitas karyawan tidak mencapai targetnya.

Faktor-faktor yang harus diperhatikan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan antara lain dengan cara memberi kesempatan berprestasi kepada karyawan supaya selalu semangat dalam bekerja, memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, dan memberikan gaji secara adil terhadap semua karyawan (Birowo & Ahsani, 2024 ; Rampisela & Lumintang, 2020). Kesempatan berprestasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Semakin baik kesempatan berprestasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawannya Hal ini didukung penelitian yang dilakukan lain yang menunjukkan kesempatan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan penelitian yang lainnya menunjukkan kesempatan berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya dua hasil penelitian yang berbeda menunjukkan inkonsistensi hasil penelitian, sehingga peneliti tertarik untuk menguji pengaruh kesempatan berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan kerja yang menyenangkan, aman dan tenang Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan secara emosional, jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja di CV Nespes Sangu Swargo Surakarta membutuhkan peningkatan, seperti sirkulasi udara yang baik, penerangan dan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan

meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju peningkatan produksi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan lain yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian lain menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Atas inkonsistensi hasil penelitian tersebut maka perlu pengujian ulang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah gaji. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti Berdasarkan observasi di CV Nespes Sangu Swargo Surakarta disana lulusan SMA/SMK dan Sarjana disama ratakan untuk gajinya, yaitu Rp 45.000,00 per hari ditambah bonus dari omset penjualan perharinya, sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan menjadi kurang maksimal (Thaliban, 2024). Gaji di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Fitrianti, 2018). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan dalam penelitiannya mengemukakan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Fahrezi & BO, 2023). Sehingga peneliti ingin meneliti gaji sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Yesi et al., 2023).

Penelitian sebelumnya tentang produktivitas kerja karyawan di Surakarta, lebih banyak berfokus pada faktor stres kerja dan lingkungan fisik/non-fisik dengan sumbangan efektif hanya 26,4%, meninggalkan gap pada variabel kesempatan berprestasi yang jarang dianalisis secara spesifik di perusahaan produksi skala kecil serta pengaruh simultan dengan gaji dan lingkungan kerja (Hura & Yanti, 2023). *Novelty* penelitian ini terletak pada konteks unik CV Nespes Sangu Swargo Surakarta yang mengungkap kesempatan berprestasi tidak signifikan ($p=0,709$), sementara lingkungan kerja dan gaji dominan ($p=0,000$), dengan *Adjusted R*² 56,7% pada sampel 36 karyawan produksi, memberikan wawasan baru untuk optimalisasi usaha lokal di tengah target produksi yang belum tercapai.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode survei terhadap karyawan CV Nespes Sangu Swargo Surakarta untuk menganalisis pengaruh kesempatan berprestasi, lingkungan kerja, dan gaji terhadap produktivitas kerja. Objek penelitian dipilih karena adanya permasalahan produktivitas yang menarik untuk dikaji. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, kemudian diolah untuk mendukung analisis penelitian (Sugiyono, 2020). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020).

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV Nespes Sangu Swargo Surakarta, dengan jumlah 36 orang. Penentuan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan Teknik sampel jenuh (sampel sensus). Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2015). Jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di CV Nespes Sangu Swargo Surakarta yaitu sebanyak 36 responden.

Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini merupakan produktivitas kerja karyawan bagian produksi yang ada di CV Nespes Sangu Swargo Surakarta yang mencerminkan

kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner digunakan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada seluruh karyawan CV Nespes Sangu Swargo Surakarta guna memperoleh informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sedangkan studi pustaka dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber pendukung, seperti jurnal, buku literatur, dan makalah yang relevan dengan variabel penelitian.

Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan analisis *Product Moment Pearson Correlation* dengan bantuan program SPSS pada tingkat signifikansi 5%. Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila memiliki $p\text{-value} < 0,05$, sedangkan item yang menghasilkan $p\text{-value} \geq 0,05$ dianggap tidak valid. Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat sebelum analisis regresi. Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, yang dalam penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*, di mana data dinyatakan normal apabila $p\text{-value}$ lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas, dengan kriteria bahwa tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji ada tidaknya perbedaan varians residual antar pengamatan, dengan metode *Glejser* melalui SPSS. Data dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila $p\text{-value}$ lebih besar dari 0,05.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian tanpa menarik kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara mengklasifikasikan jawaban responden berdasarkan perbedaan karakteristik, kemudian menyajikannya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi numerik. Sementara itu, analisis induktif digunakan untuk menganalisis data dari sampel penelitian yang selanjutnya dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan atau melakukan generalisasi terhadap data secara keseluruhan.

Hasil

Variabel Kesempatan Berprestasi (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X_1

Item Kuesioner	$p\text{-value}$ (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kuesioner X1.1 sampai dengan X1.4 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel Kesempatan Berprestasi adalah valid.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Lingkungan Kerja X_2

Item Kuesioner	$p\text{-value}$ (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,009	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,011	$\alpha = 0,05$	Valid

Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.11	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.12	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa item kuesioner X_{2.1} sampai dengan X_{2.12} diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 maka semua item kuesioner variabel Lingkungan Kerja adalah valid.

Variabel Gaji (X₃)

Tabel 3. Gaji X₃

Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Tabel 3 menyajikan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel Gaji adalah valid.

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Produktivitas Kerja Y

Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* pada Tabel 4, menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel Produktivitas Kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas Literasi Keuangan (X₁)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kesempatan Berprestasi	0,714	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,848	0,60	Reliable
Gaji	0,927	0,60	Reliable
Produktivitas Kerja	0,963	0,60	Reliable

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel kesempatan berprestasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), gaji (X₃) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai yang *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,88901520
Most Extreme Differences	Absolute	0,136
	Positive	0,078
	Negative	-0,136
Test Statistic		0,136
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,088
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0,091
	99% Confidence Lower Bound	0,083
	Interval Upper Bound	0,098

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* pada Tabel 6, diperoleh nilai *p-value* 0,098 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>Tolerance Value</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
Kesempatan Berprestasi (X ₁)	0,957	0,10	1,045	10
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,949	0,10	1,053	10
Gaji (X ₃)	0,958	0,10	1,044	10

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel Kesempatan Berprestasi (X₁) sebesar 0,957, Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,949, dan Gaji (X₃) sebesar 0,958, yang seluruhnya lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kesempatan Berprestasi (X₁) sebesar 1,045, Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 1,053, dan Gaji (X₃) sebesar 1,044, yang seluruhnya lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,542	5,326		0,290	0,774
Kemampuan Berprestasi	0,236	0,182	0,221	1,301	0,203
Lingkungan Kerja	-0,109	0,083	-0,224	-1,314	0,198
Gaji	0,085	0,106	0,136	0,802	0,428

a. Dependent Variable: ABSRES_1

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kesempatan Berprestasi (X₁)

No	Item Pernyataan	Rata-rata
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.	4,36
2	Saya sering mendapatkan tugas tambahan dari pimpinan.	4,22
3	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja.	4,22
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain.	4,25
Rata-rata		4,26 sangat baik

Hasil analisis deskriptif variabel kemampuan berprestasi (X_1) diperoleh rata-rata sebesar 4,26. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai bahwa kemampuan berprestasi di CV. Nespes Sangu Swargo Surakarta adalah sangat baik, dimana indikator kemampuan berprestasi yaitu: mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap. Nilai rata-rata tertinggi 4,36 pada indikator mutu kerja. Nilai rata-rata terendah 4,22 pada indikator kualitas kerja, dan ketangguhan.

Tabel 10. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Item Pernyataan	Rerata
1	Ruang kerja saya cukup luas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman.	4,11
2	Saya merasa pencahayaan ditempat kerja sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja	3,97
	Sirkulasi udara di ruang kerja saya terasa segar dan nyaman.	4,08
3	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan	4,03
4	Tempat kerja saya terjaga kebersihannya.	3,94
	Warna ruang kerja saya yang tidak mencolok menambah kenyamanan dalam bekerja.	4,08
7	Fasilitas dan perlengkapan kerja yang tersedia memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	4,14
8	Saya merasa lingkungan kerja ini aman dan nyaman.	4,00
9	Hubungan saya dengan rekan kerja dan atasan harmonis dan mendukung.	4,08
10	Komunikasi antara saya dengan rekan kerja dan atasan berjalan dengan baik.	4,00
11	Peraturan dan kebijakan di tempat kerja jelas dan diterapkan secara adil.	4,06
12	Saya disiplin dalam menjalankan tugas dan aturan perusahaan.	3,81
Rata-rata		4,03 tinggi

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh rata-rata sebesar 4,03. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden/karyawan menilai bahwa lingkungan kerja pada CV. Nespes Sangu Swargo Surakarta adalah baik, dimana indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik (ukuran ruangan, penerangan/pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, warna dan pewarnaan ruangan, fasilitas dan perlengkapan kerja, keamanan dan kenyamanan), dan lingkungan non fisik (hubungan kerja, komunikasi, kebijakan organisasi, dan disiplin kerja). Nilai rata-rata tertinggi 4,14 pada indikator fasilitas dan perlengkapan kerja, yaitu pada item kuesioner "Fasilitas dan perlengkapan kerja yang tersedia memadai untuk mendukung pekerjaan saya". Nilai rata-rata terendah 3,81 pada indikator disiplin kerja yaitu pada item kuesioner "Saya disiplin dalam menjalankan tugas dan aturan perusahaan".

Tabel 11. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaji (X_3)

No	Item Pernyataan	Rata-rata
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	4,78
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kesepakatan kerja awal.	4,69
3	Gaji yang diberikan perusahaan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.	4,56
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan	4,44
5	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.	4,14
Rata-rata		4,52 Sangat tinggi

Hasil analisis deskriptif variabel Gaji (X_3) diperoleh rata-rata sebesar 4,52. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai gaji karyawan CV. Nespes Sangu Swargo Surakarta adalah sangat tinggi, dimana indikator gaji yaitu memenuhi kebutuhan minimal, kesepakatan, menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, mempertimbangkan keadilan internal, dan mempertimbangkan keadilan eksternal. Nilai rata-rata tertinggi 4,78 pada indikator memenuhi kebutuhan minimal yaitu pada item kuesioner "Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari". Nilai rata-rata terendah 4,14 pada indikator mempertimbangkan keadilan eksternal yaitu pada item kuesioner "Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja".

Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 12. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Item Pernyataan	Rata-rata
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	4,61
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.	4,53
3	Saya berusaha untuk bekerja lebih baik dari hari kemarin	4,47
4	Saya aktif mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.	4,36
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya.	4,25
6	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan penggunaan waktu yang efisien.	4,25
Rata-rata		4,41 Sangat tinggi

Hasil analisis deskriptif variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh rata-rata sebesar 4,41. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai bahwa produktivitas kerja karyawan CV. Nespes Sangu Swargo Surakarta yang telah dilakukan adalah sangat tinggi/sangat baik, dimana indikator variabel produktivitas kerja yaitu: kemampuan melaksanakan tugas, kuantitas kerja, semangat kerja, mengembangkan diri, kualitas kerja, dan efisiensi. Nilai rata-rata tertinggi 4,61 pada indikator kemampuan melaksanakan tugas yaitu pada item kuesioner "Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini". Nilai rata-rata terendah 4,25 pada indikator kualitas kerja, dan efisiensi, yaitu itu pada item kuesioner "Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya", dan "Saya dapat menyelesaikan tugas dengan penggunaan waktu yang efisien".

Tabel 13. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,493	3,752		0,664	0,511
1 Kesempatan Berprestasi	0,048	0,128	0,043	0,376	0,709
Lingkungan Kerja	0,295	0,058	0,577	5,052	0,000
Gaji	0,394	0,075	0,599	5,265	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 13, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara kesempatan berprestasi, lingkungan kerja, dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai konstanta (α) sebesar 2,493 dan bernilai positif, yang berarti bahwa apabila variabel kesempatan berprestasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan gaji (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai positif sebesar 2,493.

Koefisien regresi variabel kesempatan berprestasi (b_1) sebesar 0,048 dan bernilai positif, yang menunjukkan bahwa kesempatan berprestasi memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan kesempatan berprestasi akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan gaji berada dalam kondisi konstan. Namun demikian, berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh, pengaruh variabel kesempatan berprestasi tersebut tidak signifikan. Selanjutnya, koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,295 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh ini terbukti signifikan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh.

Koefisien regresi variabel gaji (b_3) sebesar 0,394 dan bernilai positif, yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, peningkatan gaji akan mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel kesempatan

berprestasi dan lingkungan kerja berada dalam kondisi konstan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan bersifat signifikan.

Tabel 14. Hasil Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	0,664	0,511
Kesempatan Berprestasi	0,376	0,709
Lingkungan Kerja	5,052	0,000
Gaji	5,265	0,000

Langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut : Pengujian signifikansi pengaruh kesempatan berprestasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai berikut: 1). Menentukan Hipotesis nihil (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a) $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kesempatan berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan. $H_a : \beta_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan variabel kesempatan berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Menentukan *level of significance* (α) = 5% atau 0,05. 3). Kriteria pengajuan yaitu: H_0 diterima apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ dan H_0 ditolak apabila $p\text{-value} < 0,05$.

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74.848	3	24.949	16.258	.000 ^b
Residual	49.106	32	1.535		
Total	123.954	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaji (X_3), Kesempatan Berprestasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)

Langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut: Menyusun formulasi Hipotesis nihil (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a). 1). $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya model regresi tidak tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X_1 (Kesempatan Berprestasi), variabel X_2 (Lingkungan Kerja) dan variabel X_3 (Gaji) terhadap Y (Produktivitas Kerja). 2). $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 terhadap Y .

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,777 ^a	0,604	0,567	1,23878

a. Predictors: (Constant), Gaji (X_3), Kesempatan Berprestasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan analisis tersebut hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,567. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X_1 (kesempatan berprestasi), variabel X_2 (lingkungan kerja) dan variabel X_3 (gaji) terhadap Y (Produktivitas Kerja) sebesar 56,7 %. Sisanya ($100\% - 56,7\%$) = 43,3 % diterangkan oleh variabel lain diluar model, misalnya kompensasi, budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan.

Pembahasan

Pengaruh Kesempatan Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel kesempatan berprestasi menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Pengaruh positif ini berarti adanya hubungan searah antara kedua variabel, di mana peningkatan kesempatan untuk berprestasi akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, jika

kesempatan untuk berprestasi berkurang, maka produktivitas karyawan cenderung menurun. Namun, pengaruh yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa dalam analisis yang dilakukan, kemungkinan kesalahan statistik melebihi batas toleransi 5%, sehingga hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap meyakinkan secara ilmiah. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ukuran sampel yang kecil, variabel pengganggu lain yang tidak terkontrol, atau kurangnya variasi dalam data yang digunakan. Oleh karena itu, meskipun arah pengaruh positif sudah terlihat, hasil ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut dengan pendekatan dan data yang lebih memadai agar dapat memastikan hubungan antara kesempatan berprestasi dan produktivitas kerja karyawan secara lebih pasti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian terdahulu, yang menyimpulkan bahwa kesempatan berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (Ariyani & Phalipi, 2023). Kesamaan hasil ini menguatkan pemahaman bahwa hubungan antara kesempatan berprestasi dan produktivitas kerja memang tidak selalu menunjukkan pengaruh yang kuat secara statistik. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa kesempatan berprestasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Perbedaan temuan tersebut bisa disebabkan oleh variasi dalam metode penelitian, karakteristik sampel, atau konteks organisasi tempat penelitian dilakukan. Oleh karena itu, masih diperlukan studi lanjutan yang lebih mendalam untuk mengklarifikasi dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara kesempatan berprestasi dan produktivitas kerja secara lebih komprehensif.

Tidak signifikannya pengaruh kesempatan berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Nespes Sangu Swargo Surakarta ini dapat dijelaskan oleh kompleksitas pengukuran indikator seperti mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap. Faktor-faktor tersebut sering kali dipengaruhi oleh variabel psikologis dan kondisi lingkungan lain yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan hanya dengan adanya kesempatan berprestasi. Misalnya, motivasi individu, tingkat stres, dukungan sosial di tempat kerja, serta budaya organisasi bisa menjadi bagian dari variabel yang turut memengaruhi performa karyawan. Oleh karena itu, meskipun kesempatan berprestasi merupakan salah satu aspek penting, keberadaannya saja tidak cukup untuk memastikan peningkatan produktivitas kerja secara signifikan tanpa memperhatikan faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja lainnya yang bersifat kompleks dan saling terkait. Pendekatan penelitian yang lebih holistik diperlukan untuk menggali interaksi antara berbagai faktor tersebut secara mendalam.

Dilihat dari indikator mutu kerja, meskipun karyawan CV. Nespes tergolong sangat baik, seperti mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan, namun belum bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan di CV. Nespes masih terdapat kekurangan tenaga kerja yang kompeten atau berkompotensi baik sesuai kebutuhan perusahaan. Ditinjau dari indikator kualitas kerja, meskipun karyawan CV. Nespes kategorinya baik, seperti sering mendapatkan tugas tambahan dari pimpinan, namun belum bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan di CV. Nespes masih terjadi ketidakseimbangan prioritas, dimana perbedaan gaya kepemimpinan atau visi di antara manajer dan tim menyebabkan prioritas yang diberikan berbeda-beda, sehingga tim kehilangan arah dan tidak efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari indikator ketangguhan, diketahui walaupun karyawan CV. Nespes kategorinya baik, seperti halnya tidak pernah terlambat masuk kerja, tetapi produktivitas karyawan tetap tidak meningkat, hal ini disebabkan terdapat keterbatasan sumber daya dan ketidakseimbangan prioritas. Dilihat dari indikator sikap, diketahui karyawan CV. Nespes kategorinya sangat baik

namun tidak meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan sikap karyawan hanya fokus pada hubungan sosial tanpa diikuti oleh peningkatan keterampilan kerja. Mengacu pada uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kesempatan berprestasi menjadi kurang memadai untuk mencapai peningkatan produktivitas karyawan CV. Nespes, sebab tidak diikuti oleh faktor pendukung lain, seperti: pelatihan, pengembangan kemampuan, atau sistem kompensasi yang memadai (Amanda et al., 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Nespes Sangu Swargo Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang menyimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Parashakti & Noviyanti, 2021). Selain itu, penelitian ini juga tidak mendukung penelitian dari penelitian lainnya yang menyimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja (Astuti, 2020; Trisnawaty & Parwato, 2020).

Implementasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV Nespes Sangu Swargo Surakarta. Oleh karena itu, karyawan di CV Nespes Sangu Swargo Surakarta sebaiknya tetap menjaga kebersihan serta semakin meningkatkan disiplin kerja dengan menjalankan tugas dan mematuhi aturan perusahaan secara konsisten. Temuan penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara fisik mampu mendukung kinerja yang mempengaruhi produktivitas (Raena, 2025). Di sisi lain, pihak manajemen CV Nespes Sangu Swargo Surakarta disarankan untuk terus menyediakan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai. Dengan memastikan fasilitas dan perlengkapan kerja selalu dalam kondisi yang baik dan cukup, karyawan akan lebih mudah dalam menjalankan tugasnya. Sehingga produktivitas kerja dapat meningkat secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Nespes Sangu Swargo Surakarta. Positif artinya searah, di mana apabila gaji karyawan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika gaji karyawan rendah atau menurun maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menyatakan gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Rampisela & Lumintang, 2020; Fau & Buulolo, 2023). Namun tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian lainnya yang menyimpulkan gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Irfan & Mahargiono, 2023).

Implementasi dari hasil penelitian ini menekankan pentingnya variabel gaji dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV Nespes Sangu Swargo Surakarta. Oleh karena itu, CV Nespes Sangu Swargo Surakarta sebaiknya semakin mempertimbangkan aspek keadilan eksternal dalam pemberian gaji kepada karyawan, sehingga besaran gaji yang diberikan dapat mencerminkan kesesuaian dengan beban kerja yang dijalankan. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa pemberian gaji selalu memenuhi standar kebutuhan minimal hidup sehari-hari bagi karyawan. Dengan menjaga konsistensi dalam memenuhi kebutuhan dasar tersebut, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal.

Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas serta loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh kesempatan berprestasi, lingkungan kerja, dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan CV Nespes Sangu Swargo Surakarta memberikan implikasi penting bagi manajemen untuk lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain pada ruang lingkup yang terbatas hanya di satu perusahaan dan penggunaan data yang bersifat kuantitatif tanpa mendalami aspek kualitatif yang dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi produktivitas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi dengan cakupan yang lebih luas serta mengintegrasikan metode kualitatif dan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh variabel secara lebih komprehensif, khususnya mengenai interaksi antara kesempatan berprestasi, lingkungan kerja, dan gaji dengan faktor-faktor internal karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel kesempatan berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Nespes Sangu Swargo Surakarta, sehingga hipotesis yang diajukan pada variabel tersebut tidak terbukti. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas kerja secara nyata. Selain itu, variabel gaji juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan pada variabel ini dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan di CV. Nespes Sangu Swargo Surakarta lebih dominan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan gaji dibandingkan dengan kesempatan berprestasi.

Manajemen CV. Nespes Sangu Swargo Surakarta perlu memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja dan sistem penggajian yang adil untuk meningkatkan produktivitas. Kesempatan berprestasi harus didukung pelatihan, pengembangan kompetensi, kejelasan prioritas kerja, serta sistem penghargaan yang terintegrasi agar berdampak optimal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan atau sektor industri agar hasil penelitian memiliki generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penambahan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi perlu dipertimbangkan. Penggunaan metode campuran kuantitatif dan kualitatif juga dianjurkan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja Para Pekerja Remote. *REMik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1), 66–72. <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13232>
- Amanda, A. F., Ukkas, I., & KUSDARANTO, I. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Palopo. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palopo*.

- Amirudin, A. (2024). Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 1–10.
<https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.647>
- Arikunto, S. (2020). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Ariyani, F., & Phalipi, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung. *Jurnal Manajemen Almatama*, 2(1), 47–79.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24–29. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i1.3383>
- Birowo, A. M., & Ahsani, R. F. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Tahu Sari Klaten. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 460–471. <https://doi.org/10.62710/3tgwxb46>
- Fahrezi, S., & BO, S. B. S. (2023). Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 41–50.
<https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.370>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *REMik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536.
<https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204–216.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.92>
- Hura, P., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 326–338. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.970>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
<https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27535>

- Raena, D., Jubaidi, J., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara. *Journal Social Society*, 5(1), 581–596. <https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.717>
- Tangpong, C., Hung, K.-T., & Li, J. (2019). Toward an Agent-System Contingency Theory for Behavioral Supply Chain and Industrial Marketing Research. *Industrial Marketing Management*, 83, 134–147. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.10.003>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 1–9. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>
- Yesi, S., Christine, Y., Tarisa, T., Amri, A., & Idhasari, I. (2024). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 306–313. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i5.4145>