Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Vol. 4 No. 3 Oktober 2024
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 48-60
DOI : https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i2.521

Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UKM Roti di Sayung Demak

Indah Rahmawati [1], Ika Indriasari [2], Qristin Violinda [3]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang
Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232
indahrahmawati564@gmail.com

Abstract
This study aims to determine the effect of work environment, incentives, work experience on employee productivity at UKM Roti in Sayung Demak. The population of researchers is all employees who work in UKM Roti in Sayung Demak, the sample that has been determined in this study amounted to 61 respondents using non probability sampling with saturated sampling technique method (census). Data analysis in this study using the SPSS 24 program. Hypothesis testing with multiple linear regression approaches. The results of the analysis and discussion show that the variables have a persial effect, namely; Work Environment has a positive and significant effect on Work Productivity, Incentives have a positive and significant effect on Work Productivity, and Work Experience has a positive and significant effect on Employee Productivity at UKM Roti in Sayung Demak.

Keywords: *Work Environment, Incentives, Work Experience, Work Productivity*

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Roti Di Sayung Demak. Populasi yang peneliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di UKM Roti Di Sayung Demak, sampel yang sudah di tentukan pada penelitian ini sebesar 61 responden dengen menggunakan *non probability sampling* dengan metode teknik *sampling jenuh (sensus).* Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24. Pengujian hipotesis dengan pendekatan regresi linear berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel berpengaruh secara persial yaitu; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Roti Di Sayung Demak.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Insentif, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis saat ini dengan cepat. Persaingan bisnis semakin ketat dan sumber daya semakin meningkat. Ekonomi memaksa organisasi dan bisnis untuk bertahan dalam kondisi sulit. Perubahan yang didorong secara global dalam struktur pasar perdagangan bebas Indonesia juga memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan bisnis Indonesia. Solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah menjadi lebih kompetitif baik dari segi produk maupun kualitas produksi perusahaan. Perusahaan harus didukung oleh karyawannya, bukan oleh tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang diwujudkan dalam produktivitas karyawan. Yang dibutuhkan hanyalah modal besar untuk mencapainya

Received Januari 31, 2024; Acepted Februari 29, 2024; Publised Februari 29, 2024

(Wahyuningsih, 2019). Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan (Aspiyah & Martono, 2016). Pada penelitian ini meneliti di 2 UKM Roti yaang ada di Kota Sayung Demak yaitu di UKM Dinni Roti dan UKM Vinito Roti adalah salah satu UKM yang memproduksi dan menjual roti di daerah Sayung Kota Demak. Berdasarkan hasil penjajagan pada UKM Dinni Roti Sayung dan UKM Vinito Roti, Demak. UKM Dinni Roti dan UKM Vinito Roti membuat macam macam jenis roti yang sangat di gemari di banyak kalangan dari anak kecil, remaja hingga dewasa.

Berdasarkan data realisasi produksi roti UKM Dinni Roti bahwa pada tahun ini tepatnya di bulan Febuari – Juni mengalami keterlambatan pengiriman pesanan roti bulan-bulan terakhir secara berturut-turut selama 5 bulan terakhir ini, dan menggalami kualitas produk gagal sehingga pengirimannya tidak sesuai jumlah pesanan hingga mengakibatkan keterlambatan pengiriman, sedangkan UKM Vinito Roti pada bulan Febuari-Juni mengalami keterlambatan pengiriman pesanan roti bulan-bulan terakhir secara berturut-turut selama 5 bulan terakhir ini selain di bulan April, dan juga sama seperti UKM Dinni Roti menggalami kualitas produk gagal sehingga pengirimannya tidak sesuai jumlah pesanan hingga mengakibatkan keterlambatan pengiriman. Permasalahan awal ini dapat dikaitkan dengan pendapat Simamora, (2012) yang berpendapat bahwa produktivitas karyawan ditentukan oleh tiga faktor, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Bila ditentukan dengan cara melihat data-data diatas tentu produktivitas perusahaan mengalami permasalahan karena kuantitas yang ditargetkan tidak tercapai orderan awal, kualitas produk yang mengalami beberapa pcs roti yang gagal dan terpaksa tidakbisa di kirimkan akibatnya secara langsung berkaitan dengan ketepatan waktu pengiriman yang sejauh ini mengalami keterlambatan target pengiriman hal tersebut di sebabkan karyawan dalam menyelesaikan target produktivitas yang masih jauh dari standar yang ditetapkan UKM Dinni Roti dan UKM Vinito Roti. Tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah : Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja kayawan pada UKM Dinni Roti di Sayung Demak, Menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja kayawan pada UKM Dinni Roti di Sayung Demak, dan Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja kayawan pada UKM Dinni Roti di Sayung Demak.

KAJIAN TEORITIS

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2016) Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lngkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Prilly et al., 2021). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Tasrif, 2021). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Parashakti & Noviyanti, 2021).

2. Insentif

Menurut Hasibuan dalam (Pantow et al., 2019) mendefinisikan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut Lastriani, (2018) Insentif merupakan strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Menurut Rivai dalam Nina, (2019) mengatakan insentif adalah Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (Nangoy et al., 2020). Pengalaman kerja seseorang adalah suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat (Ukkas, 2017). Menurut Foster dalam Rizkie et al., (2019) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara input dan output dan memanfaatkan segala sumber yang ada untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien (Jumantoro et al., 2019). Produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Nirwana & Haryani, 2019). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal (Lampa et al., 2021). Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang mecapai karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang artinya penelitian sebab akibat yang menunjukkan adanya pengaruh variabel independen terhadap dependen dan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angka-angka dari analisis statistik (Sugiyono, 2015). Adapaun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan total 61 karyawan yang bekerja di UKM Roti Di Sayung Demak. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* karena jumlah populasi relatif sedikit maka teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus).* Menurut (Priyono, 2008) Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan. Sehingga jumlah keseluruhan sampel pada penelitian ini adalah 61 responden. Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunkan metode pengukuran *skala likert* dengan menggunakan beberapa pertanyaan. Uji Instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, utuk uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, sedangkan uji hipotesis menggunakan Analisis regresi linier berganda, Uji T, Uji F, dan Uji Koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas diukur untuk mengetahui tingkat efektivitas jika ketika efektifitas variabel valid tinggi, tetapi kurang efektif ketika perangkat tidak valid. Kriteria survey membandingkan nilai r_{hitung} dengan $r_{tabel.}$

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.1 Tailed	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,75	0,2126	0,000	Valid
	X1.2	0,715	0,2126	0,000	Valid
	X1.3	0,767	0,2126	0,000	Valid
	X1.4	0,600	0,2126	0,000	Valid
	X1.5	0,700	0,2126	0,000	Valid
	X1.6	0,669	0,2126	0,000	Valid
	X1.7	0,654	0,2126	0,000	Valid
	X1.8	0,707	0,2126	0,000	Valid
	X1.9	0,670	0,2126	0,000	Valid
	X1.10	0,672	0,2126	0,000	Valid
Insentif *(* X2)	X2.1	0,662	0,2126	0,000	Valid
	X2.2	0,681	0,2126	0,000	Valid
	X2.3	0,695	0,2126	0,000	Valid
	X2.4	0,603	0,2126	0,000	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,731	0,2126	0,000	Valid
	X3.2	0,742	0,2126	0,000	Valid
	X3.3	0,779	0,2126	0,000	Valid
	X3.4	0,710	0,2126	0,000	Valid
	X3.5	0,794	0,2126	0,000	Valid
	X3.6	0,722	0,2126	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,549	0,2126	0,000	Valid
	Y2	0,706	0,2126	0,000	Valid
	Y3	0,689	0,2126	0,000	Valid
	Y4	0,520	0,2126	0,000	Valid
	Y5	0,765	0,2126	0,000	Valid
	Y6	0,547	0,2126	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menggunakan SPSS 24. 26 butir pernyataan kuesioner dari 61 responden dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2126 dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel < 0,05 sehingga seluruh item dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dapat digunakan. Ghozali, (2005) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Tes ini merupakan nilai yang menunjukkan apakah alat yang gunakan memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,878	Reliabel
Insentif	0,642	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,840	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,703	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu Lingkungan Kerja (0,878), Insentif (0,642), Pengalaman Kerja (0,840), dan Produktivitas Kerja (0,703) yang artinya nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel independen sama-sama memiliki distribusi normal atau tidak normal. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82417153
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,076
Test Statistic		,084
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.

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode one sample Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah model regresi yang ditemukan memiliki kemiripan antar variabel dalam suatu model. Korelasi antar variabel dapat diketahui dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel lain dengan nilai *Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas sebagai akibat dari hasil uji multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,450	2,222
	Insentif	,627	1,595
	Pengalaman Kerja	,425	2,353
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,450, Insentif 0,627 dan Pengalaman Kerja 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai VIF sebesar (2,222), Insentif (1,595) dan Pengalaman Kerja (2,353) menunjukkan nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji glejser:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,024	1,774		1,705	,094
	Lingkungan Kerja	,007	,066	,020	,103	,918
	Insentif	-,035	,116	-,049	-,299	,766
	Pengalaman Kerja	-,058	,096	-,121	-,601	,550
a. Dependent Variable: ABS						

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai sig sebesar (0,918), Insentif sebesar (0,766) dan Pengalaman Kerja sebesar (0,550) berdasarkan data nilai sig dari keempat variabel > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Roti Di Sayung Demak. Adapun tabel hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,932	2,788		1,052	,297
	Lingkungan Kerja	,229	,104	,301	2,206	,031

	Insentif	,388	,182	,247	2,130	,038
	Pengalaman Kerja	,307	,152	,285	2,026	,047
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$= 2{,}932 + 0{,}229\ X_1 + 0{,}388\ X_2 + 0{,}307\ X_3 + e$

$\hat{Y}$: Produktivitas Kerja

a : Koefisien Konstanta

$\beta_1 \beta_2\ \beta_3$: Koefisien Regresi

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Insentif

X_3 : Pengalaman Kerja

e : Standar error

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

1) Nilai α sebesar 2,932 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel Lingkungan Kerja, Insentif dan Pengalaman Kerja maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan bernilai 2,932.
2) β1 (nilai koefisien regresi X1), yaitu sebesar 0,229. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0, 229.
3) β2 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar 0, 388. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0, 388.
4) β3 (nilai koefisien regresi X3), yaitu sebesar 0, 307. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0, 307.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui nilai variabel, jika signifikansi < 0,05 dan t_{hitung} maka variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini hasil uji t menggunakan program SPSS dapat dilihat dari tabel 7 bahwa:

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,932	2,788		1,052	,297
	Lingkungan Kerja	,229	,104	,301	2,206	,031
	Insentif	,388	,182	,247	2,130	,038
	Pengalaman Kerja	,307	,152	,285	2,026	,047
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

   Hasil pengujian statistik pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar 2,206> t_{tabel} 1.67203 dengan nilai signifikan 0,031 < 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Roti Di Sayung Demak.

2) Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

   Hasil pengujian statistik pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 2,130> t_{tabel} 1.67203 dengan nilai signifikan 0,038 < 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Roti Di Sayung Demak.

3) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

   Hasil pengujian statistik pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar 2,026 >

t_{tabel} 1.67203 dengan nilai signifikan 0,047 < 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Roti Di Sayung Demak.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk menunjukkan seberapa besar persentase yang menjelaskan mengenai pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan melihat nilai Adjusted R^2 sebagai faktor pengaruh (1-Adjusted R^2). Berikut ini merupakan hasil uji data koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722[a]	,521	,496	1,87156
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0, 469 sehingga dapat disimpulkan Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 46,9% sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Roti Di Sayung Demak, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Roti Di Sayung Demak, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Roti Di Sayung Demak.

Saran Bagi UKM Roti Di Sayung Demak**,** untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan UKM Roti Di Sayung Demak, pihak pemilik UKM harus memperhatikan beberapa hal seperti Lingkungan kerja yang nyaman, memberikan insentif yang adil bagi karyawannya dan memperhatikan pengalaman kerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian ini pemilik UKM harus lebih mempikirkan insentif karyawanya dimana karyawan merasa Insentif bonus yang diterima karyawan yang dirasakan kurang adil dibanding usaha / kerja keras yang telah dilakukan.

DAFTAR REFERENSI

Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, *5*(4), 339–346.

Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(1), 106. https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244

Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo. *Jambura*, *4*(2), 145–149. http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

Lastriani, E. (2018). Pengaruh Stres Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rsud Selasih Kabupaten Pelalawan. *Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *13*(1), 1–7. https://doi.org/10.24114/plans.v13i1.9809

Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Kerja, P. M., Kerja, P., & Stres, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(1), 282–291.

Nina, Y. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara(Persero) Pembangkitan Sumatera Bagianutara Sektor Pembangkitan Pandan. *Akrab Juara*, *Vol 4 No 4*(November), 73–88. http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/824/728

Nirwana, P. B., & Haryani. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *26*(47), 82–90.

Pantow, M., Lengkong, V. P. ., & Pandowo, M. H. C. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT . Dimembe Nyiur Agriproindonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(4), 5562–5572.

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

Prilly, K. P. M., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, *9*(4), 773–781.

Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Revisi 200). Zifatama Publisher.

Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *13*(1), 42. https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.

Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). STIE YKPN Yogyakarta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (ALFABETA (ed.)). anggota ikatan penerbit indonesia (IKAPI).

Tasrif, M. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. *Jurnal Manajemen FE-UB*, *9*(2), 92–101.

Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, *2*(2). https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, *60*(April), 91–96. http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413