
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Savvy Affah Syawalia ¹⁾, Christian Wiradendi Wolor ²⁾, Marsofiyati ³⁾

¹⁾Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

³⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email : savvysyawalia64@gmail.com
christianwiradendi@gmail.com
marsofiyati@unj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan dengan skala likert satu hingga lima pilihan jawaban kepada responden secara online. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 400 diperoleh responden yang memiliki kriteria sebagai pekerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian data ini adalah: Outer Model dengan perhitungan Convergent Validity, Validitas Diskriminan, Validitas Komposit, Cronbach's Alpha dan Inner Model dengan perhitungan statistik T, R-Square, F-Square, dan VIF menggunakan SmartPLS versi 4.0.9.2 program aplikasi. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa: 1) Kepemimpinan Gaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2) Lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3) Insentif mempunyai dampak positif dan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja; Gaya kepemimpinan; Lingkungan kerja; Insentif

Abstract

This study aims to examine how the influence given by leadership style, work environment and incentives on work productivity. This research is a qualitative type with descriptive analysis. In this study, data was collected by distributing a list of questions with a Likert scale from one to five answer options to respondents online. From the distribution of questionnaires, 400 respondents were obtained who had the criteria as workers. The data analysis techniques used in this data research are: Outer Model with the calculation of Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Validity, Cronbach's Alpha and Inner Model with the calculation of T statistic, R-Square, F-Square, and VIF using the SmartPLS version 4.0.9.2 application program. From the research conducted, the results obtained that: 1) Leadership style has a positive and significant effect on work productivity. 2) The work environment has a positive and significant effect on work productivity. 3) Incentives have a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: Work Productivity; Leadership Style; Work Environment; Incentives

PENDAHULUAN

Di era serba digital saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang penting bagi setiap perusahaan, tercapainya target perusahaan tergantung dari sumber daya manusia atau pekerja yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Peranan sumber daya manusia ini tentu tidak hanya dilihat dari segi kinerja saja akan tetapi dilihat melalui bagaimana produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pekerja tersebut dari awal hingga akhir. Namun, yang menjadi permasalahan

dalam ketenagakerjaan di Indonesia saat ini adalah rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja, yang berarti perlu untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan profesional, guna untuk meningkatkan keunggulan komparatif yang dinamis dalam dunia kerja, (Solehuddin, 2021).

Menurut (Handoko, 2019) tingkat produktivitas perusahaan dapat mendukung eksistensi perusahaan. Produktivitas kerja merupakan ukuran kualitatif atau kuantitatif terhadap sikap mental manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara kuantitatif produktivitas adalah keluaran berupa barang dan jasa secara relatif terhadap sumber daya (masukan) yang bisa dimanfaatkan untuk merealisasikan keluaran tersebut. Masukan disini merupakan tenaga kerja, material dan peralatan. Produktivitas merupakan perbandingan antara faktor produksi yang digunakan dengan hasil yang dicapai. Produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil dengan tingkat keterlibatan pekerja dalam memproduksi barang maupun jasa. (Fadhli, K., & Khusnia, M., 2021). Para ahli memiliki sudut pandang yang berbeda mengenai pengertian dari produktivitas. Untuk memperdalam arti dari produktivitas, penulis mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai pandangan para ahli.

Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang penting, karena karyawan merupakan salah satu pemicu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Meskipun saat ini peranan dan fungsi dari tenaga kerja manusia sudah banyak yang digantikan oleh kecanggihan teknologi. Tetapi pada kenyataannya tenaga kerja manusia tetap menjadi faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan proses produksi. Oleh karena itu, setiap perusahaan sudah seharusnya untuk memastikan tenaga kerjanya dapat bekerja dengan baik secara efektif dan juga efisien.

Peneliti melakukan pra-riset terhadap 20 di wilayah Jakarta untuk melihat dan menganalisis keadaan sebenarnya mengenai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Faktor Produktivitas Kerja

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak (%)
Gaya Kepemimpinan	100%	0%
Tingkat Pendidikan	70%	30%
Lingkungan Kerja	100%	0%
Insentif	95%	5%
Pelatihan	80%	20%

Berdasarkan hasil jawaban pra riset diatas menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah Gaya Kepemimpinan sebesar 100%, Tingkat Pendidikan 70%, Lingkungan Kerja 100%, Insentif sebesar 95%, dan Pelatihan sebesar 80%. Dari hasil pra riset mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, maka peneliti menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif.

Menurut Fiedler (dalam Pramudya, A. A., et al. 2023) gaya kepemimpinan merupakan

sebuah cara yang dipakai oleh pemimpin guna mempengaruhi bawahannya, apakah pemimpin lebih mementingkan tugas (task-oriented) atau lebih memelintingkan hubungan (relationship-oriented). Menurut Terry (dalam Yuliasti, P. D. 2023) gaya kepemimpinan adalah kegiatan yang berguna untuk mempengaruhi orang-orang agar berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang guna memberikan motivasi atau mempengaruhi tingkah laku orang lain agar berusaha mencapai tujuan spesifik. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Utari & Hadi (2020) mengatakan seorang pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri tanpa bantuan sebuah tim. Kinerja akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan pamanen dan mendukung terciptanya kerjayang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mubarok, M. H., & Kristianti, L. S. (2023) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan (Caksana, 2019), yaitu: 1) Bertanggungjawab, 2) Memotivasi, 3) membimbing, 4) Pemecah permasalahan, 5) Tegas.

Faktor berikutnya yang memberikan dampak terhadap produktivitas kerja ialah lingkungan kerja. Menurut Snell & Bohlander dalam Sogoro dan Pratiwi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam aktivitas kerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala bentuk kegiatan dan aktivitas yang dilakukan disekitar tempat bekerja karyawan sehingga mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dan melaksanakan pekerjaannya.

Pemberian insentif dari perusahaan/instansi secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Maka insentif merupakan faktor yang paling dominan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian insentif sangat diperlukan oleh setiap organisasi/ perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan semangat untuk mendapatkan tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan harus mempunyai bentuk dan semangat dengan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja pegawai, karena akan memudahkan adanya hubungan serasi dan seimbang antara proses produksi dengan kemampuan dan kematangan dari pegawai/ karyawan sehingga usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. (Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. 2021).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud untuk menulis penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja”. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja, dan akan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja yang baik. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, 1) Apakah hubungan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja?, 2) Apakah hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja?, 3) Apakah hubungan insentif terhadap produktivitas kerja?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 1) Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. 2) Mengetahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap

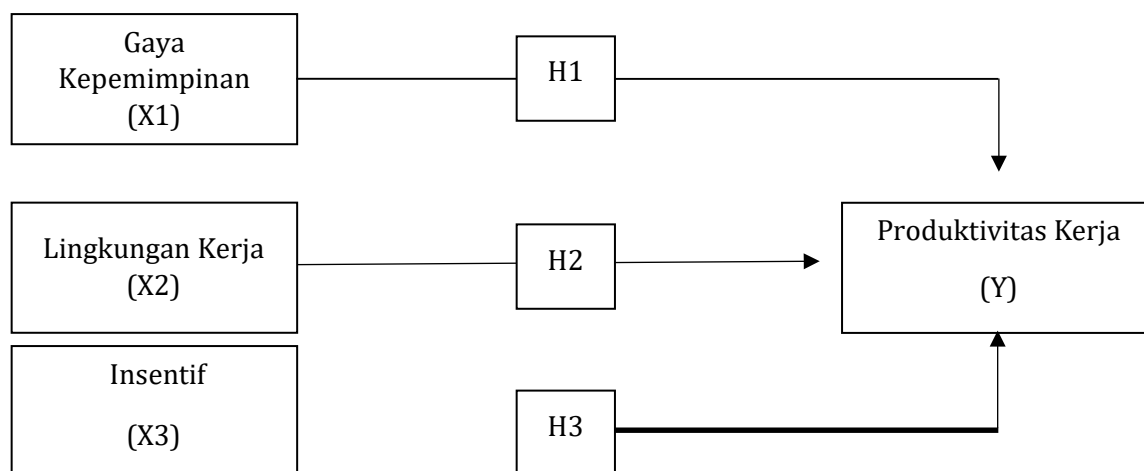
produktivitas kerja. 3) Mengetahui hubungan insentif terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Februari 2023 – Mei 2023 dan penelitian ini dilakukan secara daring, yang dimana partisipan melakukan pengisian survey melalui Microsoft Forms. Dengan menggunakan desain penelitian yang digunakan oleh penelitian ini adalah studi kausal komparatif, hal ini dikarenakan untuk memperjelas hubungan kausal antara dampak dari kualitas pelayanan, kualitas produk dan juga harga terhadap kepuasan konsumen pada toko online. Penelitian ini akan dimasukkan kedalam penelitian *ex post facto*. Penelitian ini menitikberatkan pada penelitian terhadap variabel-variabel di mana peristiwa itu berlangsung sebelum penelitian ini dilakukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dimana seluruh data dan fakta yang didapatkan akan diolah kedalam bentuk numerik. Sehingga keluaran dari penelitian ini berbentuk data kuantitatif dan akan dianalisis menggunakan metode statistic.

Populasi yang dipakai pada studi merupakan seorang pekerja di perusahaan XYZ, dengan jumlah responden 400 orang. Dari populasi tersebut, pengambilan sampel pada studi ini diambil dengan menggunakan teknik dengan cara acak tanpa memfokuskan kepada jenis kelas dan batas akhir umur yang ada didalam populasi tersebut Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Insentif (X3) sebagai variabel bebas dan Produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang akan disebar kepada pegawai yang bekerja di perusahaan XYZ.

Proses metode yang dipakai adalah penelitian kuantitatif analisis deskriptif yang dilakukan dengan membuat gambaran atau mendeskripsikan keadaan secara objektif. Untuk mendapatkan data maka peneliti melakukan penyebaran angket yang berisi daftar pertanyaan dengan menggunakan skala likert satu hingga lima. *Skala Likert* berguna untuk mengukur variabel, yang diubah menjadi ukuran variabel. Indikator setiap variabel dijadikan fokus untuk membuat instrument berupa pernyataan. Dalam penelitian ini terdapa 5 jawaban, yaitu: Untuk sangat setuju diberikan nilai sebesar 5, setuju 4, netral 3, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 1. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan aplikasi SmartPLS (*Partial Least Squares*) Statistik versi 4.0.9.2. Analisis statistik yang dilakukan adalah menganalisis deskriptif, uji validitas konvergen dan diskriminan, uji reabilitas *cronbach's alpha* dan *composite realibity*, tes hubungan antar variable, dan uji hipotesis.

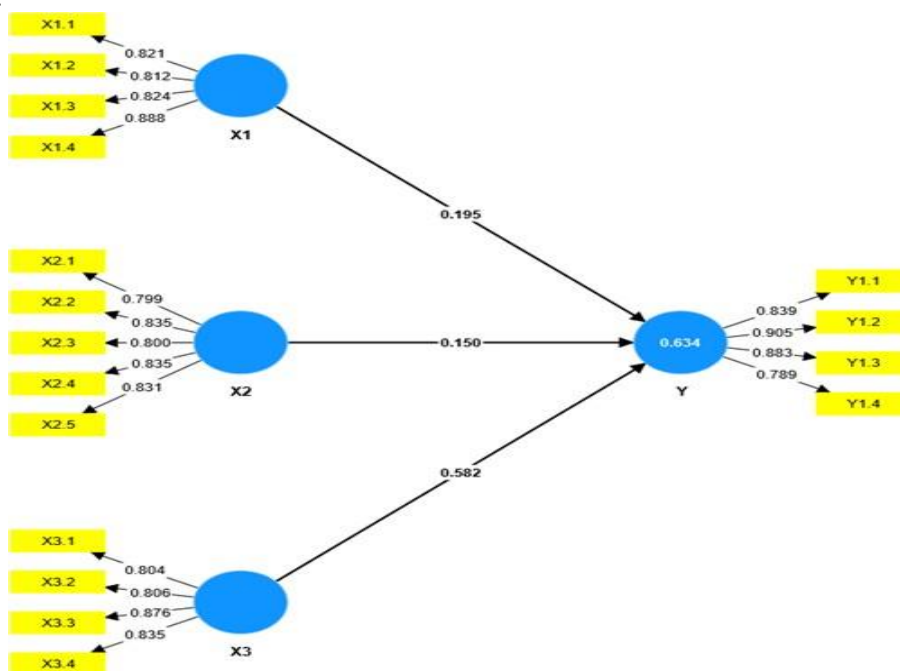


Berdasarkan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka dariteori dan kerangka konseptual menghasilkan 3 (tiga) hipotesis, sebagai berikut:

- H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- H2: Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- H3: Pengaruh Insentif (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 400 karyawan PT XYZ. Profil responden pada penelitian ini dibedakan menjadi jenis kelamin dan usia. Berikut ini abel hasil analisis profil responden. Dalam penelitian ini terdapat empat variable yaitu, tiga variable independent (bebas) dan satu variable dependent (terikat). Pada analisis outer model akan diketahui hubungan antar variable dengan melihat nilai reabilitas. Berikut ini hasil olah data outer model oleh peneliti:



	ORIGINAL SAMPLE (O)	SAMPLE MEAN (M)	STANDARD DEVIATION (STDEV)	T STATISTICS (LO/STDEV)	P VALUES
X1 -> Y	0.195	0.194	0.041	4.701	0.000
X2 -> Y	0.150	0.152	0.047	3.220	0.001
X3 -> Y	0.582	0.582	0.038	15.317	0.000

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah apakah gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak terhadap produktivitas kerja. Jika dilihat dari table p values, maka diperoleh hasil bahwa angka koefisien parameter yang dihasilkan sebesar 0.195, t-statistiknya sebesar 4.701 dan nilai p valuenya sebesar 0.000. Karena t-statistic yang diperoleh nilainya diatas 1.96 dan p value dibawah 0.05, maka berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dampaknya ketika suatu karyawan memiliki gaya kepemimpinan yang kuat, maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan menjadi semakin efektif dan bisa mencapai tujuan perusahaan, serta produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah apakah kungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Jika dilihat dari table p value diatas maka diperoleh keluaran, koefisien parameter sebesar 0.150, t-statistiknya sebesar 3.220, dan nilai p valuenya sebesar 0.001. Karena t-statistiknya diatas 1.96 dan p valuenya dibawah 0.05, maka berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dampak ketika perusahaan memenuhi lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya, dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan bisa mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah apakah insentif memberikan dampak terhadap produktivitas kerja. Jika dilihat dari table p values diatas, nilai koefisien parameter yang didapatkan sebesar 0.582, nilai t-statistiknya sebesar 15.317, dan untuk nilai p valuenya didapatkan 0.000. Karena t-statistiknya diatas 1.96 dan p valuenya dibawah 0.05, maka berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dampak faktor insentif yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja akan memotivasi karyawan agar lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai target perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja kesimpulan yang dapat ditarik adalah; Pada hasil pengujian pertama, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika dilihat dari angka koefisien parameter diperoleh hasil sebesar 0.195, dengan t-statistiknya sebesar 4.701 dan nilai p valuenya sebesar 0.000. Karena t-statistic yang diperoleh nilainya diatas 1.96 dan p value dibawah 0.05, maka berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pada hasil pengujian kedua, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika dilihat dari angka koefisien parameter sebesar 0.150, dengan t-statistiknya sebesar 3.220, dan nilai p valuenya sebesar 0.001. Karena t-statistiknya diatas 1.96 dan p valuenya dibawah 0.05, maka berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pada hasil pengujian ketiga, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika dilihat dari angka koefisien parameter yang didapatkan sebesar 0.582, nilai t-statistiknya sebesar 15.317, dan untuk nilai p valuenya didapatkan 0.000. Karena t-statistiknya diatas 1.96 dan p valuenya dibawah 0.05, maka berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

REFERENSI

- Achmad, R. R. N. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCPKotabumi) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scanco Indonesia di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Anggraini, R., & Simamora, R. (2023). Pelatihan, Upah, Insentif, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*.
- Anugrah, U., Zaeni, N., & Nurlaela, N. (2023). Pengaruh Organizational Support Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Di Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi Dan Manajemen*.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V1i3.110>
- Brotojoyo, E., & Purwantini, V. T. (2023). Insentif, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja. *Aktual*.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. <https://ikopin.ac.id/jurnal/index.php/coopetition/article/download/37/44>
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*.
- Ehyani, Z., Prana, S. A., & Prastia, D. B. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara. *Business Management*.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*.
- Enny, W. Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.
- Farhana, A., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sai Apparel Industries. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- 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.
- Feri Wijaya, Zuhrial. M. Nawawi, & Wahyu Syarvina. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Agen Uni Pemasaran Syariah pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Medan. *EKSAYA: Jurnal Ekonomi Syariah*. <https://doi.org/10.56874/eksya.v4i2.1234>
- FIVI, D. E. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Pt. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung) (Doctoral dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Hasibuan, Hasibuan. S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Idris, M., & Kitta, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. *Gendhera Buana Jurnal (Gbj)*.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using a prior algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Mubarok, M. H., & Kristianti, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mcdonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*.
- Mulandoro, F. E., & Hernawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*.
- Nababan, L. N., & Napitupulu, R. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. *Jurnal Global Manajemen*.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Nirwana, P. B. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(46).
- Octavia, D., Suharti, S., Murniati, Dharmawan, I. W. S., Nugroho, H. Y. S. H., Supriyanto, B., Rohadi, D., Njurumana, G. N., Yeny, I., & Hani, A. (2022). "Mainstreaming

- smart agroforestry for social forestry implementation to support sustainable development goals in Indonesia: A review,"Sustainability.
- Pandu, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pt. Perkebunan Nusantara Iv. *Jmri Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*.
- Pramana H., Herawati J., & Septyarini E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2478>
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*.
- Prastyo, U. E. (2020). Pengaruh Insentif, Kreativitas, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smk Krian 2 Sidoarjo (Doctoral Dissertation, Universitas Pgrri Adi Buana Surabaya).
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(1), 91–102. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i1.574>
- Rahmawati, I., Indriasari, I., & Violinda, Q. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ukm Roti Di Sayung Demak. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2), 281-294.
- Rofiq, F. B. (2023, September). Pengaruh Human Relation, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sukses Mitra Sejahtera. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 8, pp. 116-127).
- Rusdiana, A. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. (n.p.): ARSAD PRESS.
- Say, A. B. (2023). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sport PT Mitra Adiperkasa TBK. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2278-2286.
- Sampetoding, O. D. M., & Sobarsyah, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Sedarmayanti, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, dan Akuntansi*, 12(2), 169-177.
- Silva, P. L. da, Nunes, S. C., & Andrade, D. F. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating concepts in search of possible relations. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i2.3975>
- Solehuddin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Performance Analysis*. (n.p.): AbsoluteMedia.

- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227-1237.
- Sulistiani, I., & Syahrinullah, S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 207-218.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia.
- Tanjung, A. F., Nasution, Y. S. J., & Tambunan, K. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Insentif Karyawan, Dan Pengelompokan Barang Terhadap Peningkatan Penjualan UD. Rezeki Baru Cap Rumah Adat Minang Di Kota Medan Tahun 2017-2021. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(1), 679-697.
- 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 Daya Saing*, 22(2), 84-92.
- Wahyudi, E. (2023). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt. Jambi Distribusindo Raya (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari Jambi).
- Yuliasti, P. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Di Koopsau I. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Magister Manajemen*, 1(1).