

Insentif, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Oleh:

Eka Agus Vitayanti (192010200373)

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

Pendahuluan

Fenomena



Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran para karyawan yang melaksanakan suatu pekerjaan. Jika produktivitas kerja karyawan menurun maka perusahaan harus memikirkan usaha yang akan dilakukan agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang bisa mempengaruhi tujuan dari suatu organisasi. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan itu merupakan tanggung jawabnya masing-masing. Terdapat fenomena penurunan produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan tingginya tingkat presentase kerusakan yang disebabkan oleh karyawan setiap bulannya. Penurunan produksi ini sangat merugikan perusahaan, yang mana terjadi penurunan dari berbagai aspek atau faktor-faktor tertentu di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal ini perlu adanya evaluasi dan dicari solusi yang tepat dalam upaya memperbaiki manajemen secara berkelanjutan..

Pendahuluan

Objek Penelitian



PT. Harapan Sejahtera Karya Utama sebagai objek penelitian, perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai jenis produk plastik, seperti Polypropylene, Polyethylene, dan High Density Polyethylene. Perusahaan ini beroperasi sejak 1998, dan terletak di jalan Kutilang No. 25 Larangan, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, dapat melalui Insentif, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim

Pendahuluan

Produktivitas Kerja Karyawan merupakan tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa [5]



Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh insentif, motivasi kerja dan kerjasama tim dengan mempertimbangkan rangsangan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi bertujuan sebagai pendorong karyawan untuk bekerja sama, secara efektif dan konsisten dalam meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal. Kerjasama tim dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena kerjasama tim bisa menyelesaikan pekerjaan secara bersama dalam mencapai hasil yang maksimal.

Pendahuluan

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan [9]

motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab [18]

Kerjasama tim yaitu kumpulan beberapa orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang maksimal [16]

Pendahuluan

Research GAP

Evidence Gap

Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

[10] : Insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

[2] : Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

[17] : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

[18] : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pendahuluan

Research GAP

Evidence Gap

Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

[15] : Kerjasama Tim tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

[16] : Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Untuk membuktikan dan menganalisis adanya pengaruh insentif, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Kategori SDGs

kategori SDGS yang dipilih kategori kedelapan ialah pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, peneliti memilih kategori SDGS kedelapan ini karena penelitian ini berjudul “Incentives, Work Motivation, and Teamwork on Employee Productivity”, yang mana sebuah perusahaan atau organisasi harus memberikan sebuah pekerjaan yang layak kepada para karyawannya, agar setiap karyawan mampu bekerjasama dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat menumbuhkan perekonomian.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif



Obyek Penelitian : PT. Harapan Sejahtera Karya Utama



Insentif, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim (variabel bebas) dan Produktivitas Kerja Karyawan (variabel terikat)



Populasi : Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 190



Metode

Pengambilan Sampel : teknik probability sampling dengan metode proposional sampling.



Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan besar toleransi kesalahan/alpha sebesar 10% sehingga hasil yang didapatkan sebanyak 65,5 dan dibulatkan menjadi 100 responden.



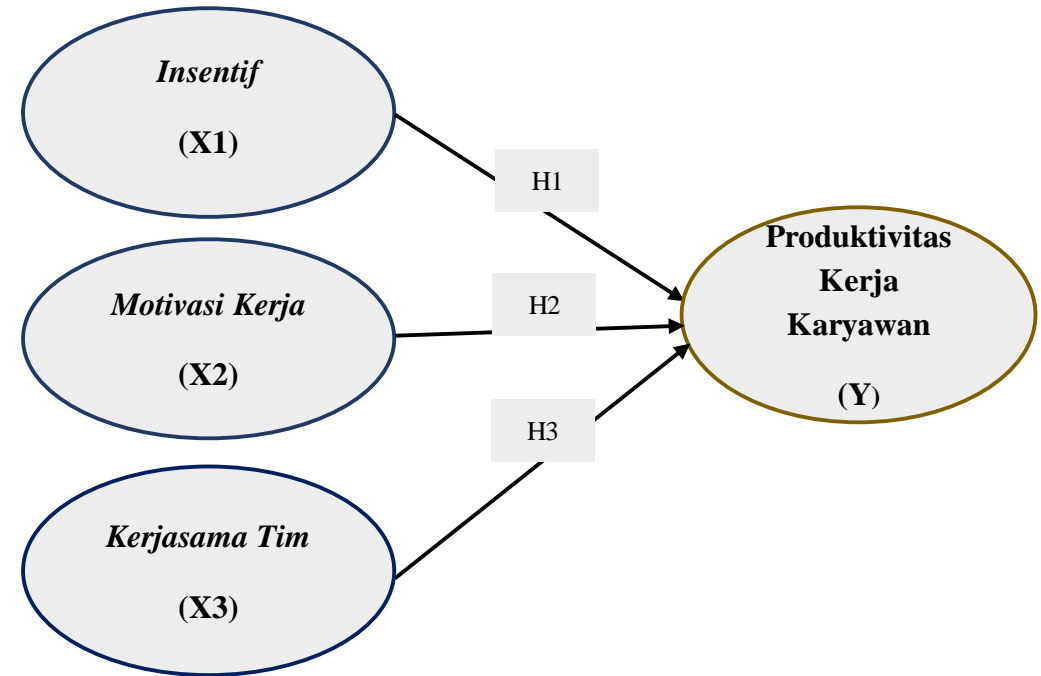
Metode

Jawaban responden diukur menggunakan skala likert yang diukur berdasarkan indikator variabel meliputi 5 skala



Analisa data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS sebagai alat untuk menganalisa data primer yang sudah didapatkan

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian :

H1 : Insentif diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan

H2 : motivasi kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan

H3 : kerjasama tim diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner penelitian yang dilakukan dari seluruh populasi karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 190 karyawan, terdapat sebanyak 100 responden yang telah menjawab kuisisioner penelitian ini. Data identitas responden yang menjawab berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan sebanyak 38% sedangkan laki-laki sebanyak 62%. Berdasarkan usia responden yaitu pada rentang usia 18-23 tahun sebanyak 20% usia 24-29 tahun sebanyak 40% usia 30-45 sebanyak 25% dan 46-55 tahun sebanyak 15%. Berdasarkan pendidikan terakhir SMP sebanyak 45% dan SMA 55%. Berdasarkan divisi responden divisi produksi sebanyak 63%, akuntansi dan keuangan sebanyak 13%, penagihan sebanyak 12%, staff admin 18% dan sisanya dari divisi pemasaran sebanyak 6%.

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan Model Pengukuran

Outer Model

Pengujian outer model bertujuan untuk melihat *validity* dan *reliability* suatu model. Dalam analisis pengujian ini akan dilihat dari pengaruh *factor Loading*, *Average Variance Extratcted* (AVE), dan *Discriminant Validity*, serta *Composite Reliability* [25].

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan nilai *loading factor* masing-masing indikator pada variabelnya. Pada pengujian outer loading semua indikator memiliki nilai *loading factor* $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikaor dinyatakan valid karena memenuhi nilai korelasi.

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan Model Pengukuran

Validitas Konvergen (AVE)

Tabel 4. Validitas Konvergen (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Insentif (X1)	0.589	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0.544	Valid
Kerjasama Tim (X3)	0.523	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0.564	Valid

Sumber: Data diolah Smart PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel 4 nilai AVE dari setiap variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, semua indikator dari variabel tersebut dapat digunakan untuk mengukur besarnya varian indikator yang didukung oleh konstruksinya, sehingga nilai AVE tersebut menunjukkan konvergen validitas yang baik.

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan Model Pengukuran

Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability Dan Hasil Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan tabel 5 nilai cros loading pada *discriminant validity* diatas dibandingkan dengan AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk, apabila kolerasi antara indikator dengan konstruk lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk yang lainnya maka model ini dinyatakan valid karena memenuhi diskriminan validitas.

TABEL 5
HASIL UJI VALIDITAS DISKRIMINAN

	Insentif (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kerjasama Tim (X3)	Produktivitas Kerja (Y)
Insentif (X1)	0,767			
Motivasi Kerja (X2)	0,885	0,738		
Kerjasama Tim (X3)	0,917	0,937	0,723	
Produktivitas Kerja (Y)	0,911	0,924	0,944	0,751

Sumber: Data diolah Smart PLS 3.0 (2023)

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan Model Pengukuran

Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability Dan Hasil Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 dalam pengujian reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim dan Produktivitas Kerja dapat dianggap reliabel, dan hasil analisis ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

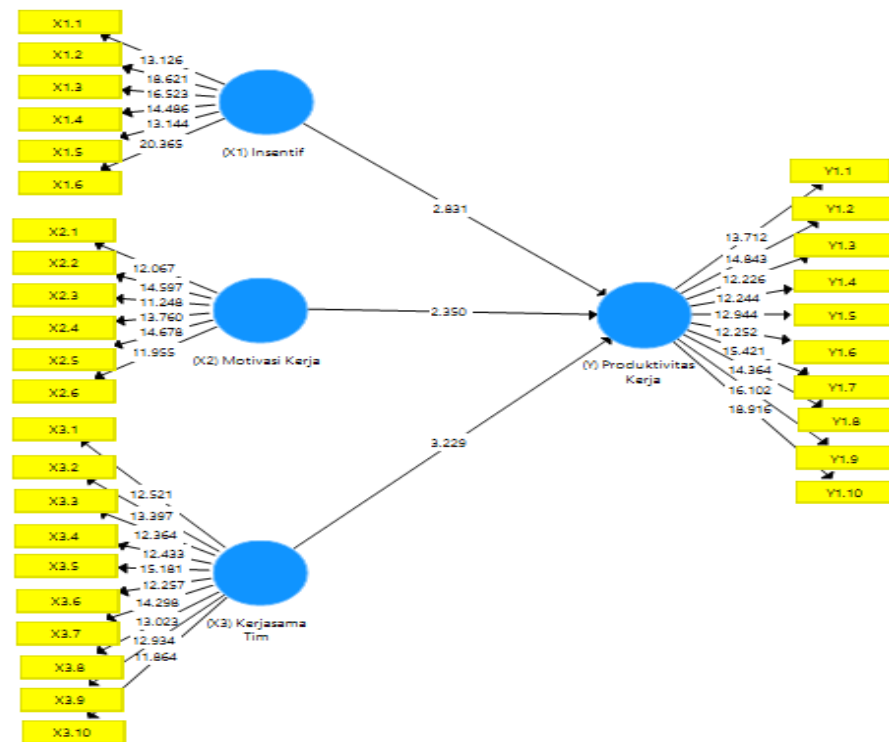
Tabel 6. Nilai CR, CA dan Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Description
Insentif (X1)	0.860	0,895	Reliabilitas Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0.832	0,877	Reliabilitas Tinggi
Kerjasama Tim (X3)	0.899	0,916	Reliabilitas Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0.914	0,928	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Data diolah Smart PLS 3.0 (2023)

Hasil dan Pembahasan

Pengujian signifikansi atau bootstrapping bertujuan untuk memberikan nilai signifikansi dari masing-masing indikator dari konstruk variabel dependent yakni Insentif, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim yang bisa dilihat pada gambar di bawah ini:



Hasil dan Pembahasan

Perhitungan Model Pengukuran

Inner Model

Uji Determinasi (R-Square) pada bagian ini analisis bertujuan menilai untuk menilai seberapa besar pengaruh pada variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen [26].

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan variabel endogen (Produktivitas Kerja) dengan nilai R Square 0.913 yang artinya variabel Insentif (X1) motivasi kerja (X2) dan kerjasama tim (X3) mampu menjelaskan produktivitas kerja (Y) sebesar 91.3%. Dimana sebesar 8.7% berpengaruh pada variabel lain yang tidak di teliti.

R Square

TABEL 7
INNER MODEL (UJI R-SQUARE)

Variabel	R Square (R2)	Adjusted R Square
Produktivitas Kerja	0.913	0.910

Sumber: Data diolah Smart PLS 3.0 (2023)

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan Model Pengukuran

Inner Model

Analisis uji hipotesis bertujuan mengetahui apakah hipotesis dapat diterima dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, T-statistik, dan p-values. Aturan yang dipakai dalam penelitian ini ialah T-statistik >1.96 . dengan tingkat signifikansi p-value 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan

Analisis Uji Hipotesis

TABEL 8
PATH COEFFICIENT

Variabel	Oiginal Sampe (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
(X1) Insentif -> (Y) Produktivitas Kerja	0.238	0.240	0.081	2.935	0.003
(X2) Motivasi Kerja -> (Y) Produktivitas Kerja	0.278	0.278	0.119	2.329	0.020
(X3) Kerjasama Tim -> (Y) Produktivitas Kerja	0.466	0.465	0.148	3.152	0.002

Sumber: Data diolah Smart PLS 3.0 (2023)

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan path coefficient pada tabel 8 menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka hipotesis pertama diterima. Hal ini disebabkan karena insentif sebagai rangsangan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan termotivasi. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi insentif yang diberikan, maka produktivitas kerja juga semakin meingkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan tidak sejalan dengan penelitian [10] yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Insentif dibangun oleh indikator menurut [19], antara lain: bonus, komisi dan reward. Produktivitas kerja dibangun oleh indikator menurut [16] antara lain: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja, dan disiplin kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator komisi, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika karyawan telah memenuhi target maka layak mendapat hadiah yang diterima secara tepat waktu.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan path coefficient pada tabel 8 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka hipotesis kedua diterima. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan sebuah cara untuk mengarahkan karyawan melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan dengan penuh kesadaran. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka produktivitas kerja juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [18] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan tidak sejalan dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja dibangun oleh indikator menurut [20], antara lain: kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan akan kekuatan (*need for power*). Produktivitas kerja dibangun oleh indikator menurut [16] antara lain: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja, dan disiplin kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator kebutuhan akan prestasi hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika kebutuhan karyawan akan prestasi selalu dihargai prestasinya untuk bisa memotivasi karyawan dalam bekerja

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan path coefficient pada table 8 menunjukkan secara parsial kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka hipotesis ketiga diterima. Karena kerjasama tim ialah sekumpulan orang yang memiliki kemampuan dalam menuntaskan pekerjaan secara bersama-sama, menjalankan setiap prestasi yang dimiliki untuk memperoleh hasil yang maksimal kerjasama tim. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi kerjasama tim yang dilakukan maka produktivitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [16] yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan tidak sejalan dengan penelitian [15] menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kerjasama tim dibangun oleh indikator menurut [16], antara lain: *cooperating* (bekerjasama), *coordinating* (koordinasi), *communicating* (komunikasi), *comforting* (kenyamanan), *conflict resolving* (pemecahan masalah). Produktivitas kerja dibangun oleh indikator menurut [16] antara lain: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja, dan disiplin kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator bekerjasama hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden setuju jika karyawan mampu bekerjasama dalam menjalankan tugasnya.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diterima oleh karyawan, akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.
3. Kerjasama Tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan secara kerjasama tim yang oleh karyawan, bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara maksimal di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni, diharapkan perusahaan bisa meningkatkan insentif karena variabel insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam peningkatan insentif perusahaan dapat mempertimbangkan bonus, komisi, reward dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Diharapkan perusahaan bisa meningkatkan motivasi kerja karena variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam peningkatan motivasi kerja perusahaan dapat mempertimbangkan kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan akan kekuatan. Diharapkan juga perusahaan bisa meningkatkan kerjasama tim, sebab variabel ini memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam peningkatannya perusahaan bisa mempertimbangkan bekerjasama, koordinasi, komunikasi, kenyamanan, dan pemecahan masalah. Pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah keterbaharuan variabel bebas.

Referensi

- [1] V. F. H. Hotlan Siagian, “STRATEGI PENGEMBANGAN BISNIS PT HARAPAN SEJAHTERA KARYA UTAMA SIDOARJO,” vol. 5.
- [2] A. R. Lestari, M. A. Firdaus, dan R. T. Rinda, “PENGARUH PENGHARGAAN DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN,” vol. 4, no. 1, 2021.
- [3] D. A. Lampa, I. Yantu, dan A. H. Bokingo, “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo,” JSM, vol. 1, no. 1, hlm. 1–5, Jul 2019, doi: 10.37479/jsm.v1i1.1980.
- [4] J. Hanaysha, “Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector,” IJLD, vol. 6, no. 1, hlm. 164, Apr 2016, doi: 10.5296/ijld.v6i1.9200.
- [5] M. R. Nur Irawan, “PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MAHKOTA SAKTI JAYA SIDOARJO,” macro-econ. econ. microecon. enterp, vol. 1, no. 1, hlm. 36, Apr 2018, doi: 10.51804/econ12.v1i1.196.
- [6] J. Bahtiar, “PENGARUH INSENTIF, KEPUASAN KERJA DAN DAYA SAING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. JEPARA KARYA FURNITURE, KEC TUMINTING,” 2018.
- [7] M. Ekhsan dan R. Mariyono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia,” jesya, vol. 3, no. 2, hlm. 265–275, Jun 2020, doi: 10.36778/jesya.v3i2.188.
- [8] Mulyati, S. Zebua, M. H. R. Chakim, dan Khairul, “Effect of Human Resources Quality, Performance Evaluation, and Incentives on Employee Productivity at Raharja High School,” ATM, vol. 7, no. 1, hlm. 1–7, Feb 2022, doi: 10.33050/atm.v7i1.1732.
- [9] M. Muin, “PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA P.T. SINAR MAS DI KOTA MAKASSAR,” vol. 5, 2017.
- [10] Maliah dan D. Kurniawan, “Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang”.
- [11] B. Berlian dan V. Rafida, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan,” JPAP, vol. 10, no. 1, hlm. 81–93, Jul 2022, doi: 10.26740/jpap.v10n1.p81-93.
- [12] R. N. Lia dan V. Firdaus, “Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya,” ijler, vol. 19, Mar 2023, doi: 10.21070/ijler.v19i0.911.
- [13] D. S. Agarwal dan T. Adjirackor, “IMPACT OF TEAMWORK ON ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY IN SOME SELECTED BASIC SCHOOLS IN THE ACCRA METROPOLITAN ASSEMBLY,” vol. 4, no. 6, 2016.

Referensi

- [14] S. Ningsih, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BERKAH RIDHO CINTA DI KARANGANYAR,” 2021.
- [15] S. Naisyah, M. I. Sari, dan T. D. Reskiputri, “Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung,” *nationalnal. multidisciplinary. sciences.*, vol. 1, no. 3, hlm. 504–515, Mei 2022, doi: 10.32528/nms.v1i3.84.
- [16] L. Anggraeni dan R. Saragih, “PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH”.
- [17] V. A. J. Rampisela dan G. G. Lumintang, “PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA,” 2020.
- [18] N. P. P. Laksmiari, “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEH BUNGA TERATAI DI DESA PATEMON KECAMATAN SERRIT,” *JJPE*, vol. 11, no. 1, hlm. 54, Jun 2019, doi: 10.23887/jjpe.v11i1.20066.
- [19] D. Andriani dan R. Ramadhani, “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KOPERASI SERBA USAHA TUNAS SETIA BARU KABUPATEN PASURUAN,” vol. 2, no. 1, 2023.
- [20] W. Winarsih, A. Veronica, dan A. Anggraini, “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.AWFA SMART MEDIA PALEMBANG,” *JJAR*, vol. 3, no. 2, hlm. 34, Sep 2020, doi: 10.51877/jjar.v3i2.151.
- [21] I. N. S. K. Putra dan N. W. Mujjati, “The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity,” *EJBMR*, vol. 7, no. 2, hlm. 212–215, Apr 2022, doi: 10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310.
- [22] N. K. Apriliani dan A. A. A. Sriathi, “PENGARUH PEMBERDAYAAN, KERJA SAMA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI SPA SANTRIAN BALI,” *EJMUNUD*, vol. 8, no. 11, hlm. 6867, Nov 2019, doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p24.
- [23] Amirullah, “POPULASI DAN SAMPEL.”
- [24] H. D. P. Dessy, “HUBUNGAN MEDIA SOSIAL INSTAGRAM, WORD OF MOUTH, EFEKTIVITAS IKLAN TELEVISI DAN BRAND AWARENESS DENGAN KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Compact Powder Wardah di Counter Buaran Plaza, Jakarta Timur),” 2019.
- [25] W. Agung Panca P, I. N. Jamin Ariana, dan N. K. Arismayanti, “Pengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas wisatawan dan citra hotel melati di kelurahan seminyak kabupaten badung bali,” *JURNAL KEPARIWISATAAN DAN HOSPITALITAS*, vol. 1, hlm. 65–72, Apr 2017.
- [26] Dian Sudiantini dan Farhan Saputra, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri,” *FJSR*, vol. 1, no. 3, hlm. 467–478, Agu 2022, doi: 10.55927/fjsr.v1i3.873.

