

Incentives, Work Motivation, and Teamwork on Employee Work Productivity

Insentif, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Eka Agus Vitayanti ¹⁾, Vera Firdaus*²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the role of incentives, work motivation and teamwork on the work productivity of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. This study uses a quantitative approach. The population in this study are employees of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. The sampling technique of this study used the probability sampling method with a proportional sampling technique with a total of 100 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires to employees of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama uses measurement at intervals and answers are measured using a Likert scale. The data analysis technique in this study uses the SmartPLS (Smart Partial Least Square) application. The results of this study indicate that incentives, work motivation and teamwork have a significant effect on employee work productivity.*

Keywords - *Insentif, Work Motivation, Team Work, Employee Work Productivity*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran insentif, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Teknik sampling penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan teknik proposional sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama menggunakan pengukuran secara interval dan jawaban diukur melalui skala Likert. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS (Smart Partial Least Square). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci - insentif, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, Produktivitas Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya industri plastik yang pesat, sebab didukung adanya peningkatan konsumsi dan penggunaan berbagai produk plastik, seperti contohnya kemasan, komponen otomotif atau elektronik, dan berbagai macam penggunaan jenis lainnya [1]. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka peran sumber daya manusia menjadi hal yang penting, peran individu ataupun kelompok dibutuhkan untuk menghadapi segala tantangan dan mencapai tujuan perusahaan [2]. Sumber daya manusia ialah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, dengan adanya sumber daya manusia maka perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan, karena sumber daya manusia penggerak dalam perusahaan. Karyawan yang ada di dalam perusahaan dituntut mempunyai mental yang tangguh untuk melewati tantangan dunia persaingan [2].

Dalam mencapai sebuah visi perusahaan tidak terlepas dari peran para karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Jika produktivitas kerja menurun maka perusahaan harus memikirkan kedepannya mengenai usaha yang akan dilakukan agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang bisa mempengaruhi visi dari organisasi didalamnya. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan itu merupakan tanggung jawabnya masing-masing [3].

Terdapat fenomena penurunan produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan tingkat presentase penurunan produksi yang disebabkan oleh karyawan setiap bulannya.

Tabel 1
Target Produksi Perusahaan

Bulan	Target Produksi (kg)	Jumlah Output (kg)	Presentase (%)	Jumlah Cacat
--------------	---------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-------------------------

Januari	110000	109400	99,4 %	600
Februari	110000	109550	99,6%	450
Maret	110000	109500	99,5%	500
April	110000	109940	99,8%	200
Mei	110000	109300	99,3%	700
Juni	110000	109610	99,6%	390
Juli	110000	109850	99,9%	150
Agustus	110000	110000	100%	0
September	110000	109848	99,8%	152
Oktober	110000	110000	100%	0
November	110000	109900	99,9%	100
Desember	110000	110000	100%	0

Sumber : data perusahaan

Penurunan produksi ini sangat merugikan bagi perusahaan, sehingga kurang optimal dalam ketercapaian target produksi perusahaan. Hal ini perlu adanya evaluasi dan dicari solusi yang tepat dalam upaya memperbaiki manajemen secara berkelanjutan. Dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan pengaruh insentif, motivasi kerja, dan kerjasama tim dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Dengan demikian, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Penelitian [4] menggambarkan produktivitas sebagai waktu yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya, untuk mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan deskripsi pekerjaan. Produktivitas mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin [5]. Produktivitas diartikan juga sebagai perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan [6]. Peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilihat serta ditentukan melalui output kinerja seorang karyawan [7]. Produktivitas kerja bisa tercapai jika dalam karyawan bisa disiplin dalam bekerja yang mana ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang di bebaskan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut [8]. Dari beberapa pengertian mengenai produktivitas karyawan di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan merupakan suatu hasil kemampuan yang dicapai oleh karyawan, yang mana dilihat dari kualitas kuantitas barang atau jasa, waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah insentif. Pemberian insentif pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang bisa memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Diharapkan dengan adanya pemberian insentif, karyawan bisa termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan bekerjasama dalam tim, sehingga produktivitas kerja karyawan bisa tercapai dengan optimal. Insentif merupakan bentuk penghargaan dari pimpinan perusahaan berupa uang dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar berprestasi [9]. Pemberian insentif dimaksudkan sebagai rangsangan supaya karyawan dapat memiliki motivasi dalam peningkatan mengenai prestasi kerja, dan diharapkan perusahaan bisa memiliki target produktivitas yang tinggi. Insentif bisa dijadikan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yaitu sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Sedangkan menurut [10] menggambarkan bahwa insentif yaitu rangsangan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan kerja yang sesuai standar yang telah ditetapkan, yang mana tenaga kerja karyawan dimanfaatkan dengan cara memberikan tambahan upah, agar para pekerja termotivasi sehingga tercipta produktivitas kerja yang tinggi. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan [11].

Selain insentif faktor lain yang memiliki produktivitas kerja karyawan ialah motivasi kerja. Motivasi kerja berperan dalam menciptakan semangat kerja karyawan supaya bisa bersaing mewujudkan tujuan perusahaan tempat bekerja [12]. Agar organisasi bisa mencapai visinya yang maksimal, maka atasan harus bisa memotivasi karyawan, dapat memahami dan mengetahui kebutuhan karyawan agar semangat bekerja dan produktivitas kerja karyawan meningkat [13]. Alternatif cara untuk membangkitkan karyawan agar produktif dan bisnis menjadi sukses ialah dengan memberikan insentif kepada karyawan. Motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yakni dengan cara memberikan insentif kepada karyawan yang melebihi target yang di tentukan oleh perusahaan.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim sangat diperlukan di dalam perusahaan karena berpengaruh terhadap pencapaian visi perusahaan, dengan kerjasama tim yang optimal maka akan terciptanya semangat kerja karena pekerjaan akan cepat terselesaikan. Menurut [14] mengklaim bahwa ada konsensus yang berkembang di antara para sarjana di dunia bahwa organisasi dapat menyelesaikan pekerjaan melalui individu, tetapi pencapaian supernya terletak pada pencapaian tujuan yang ditetapkan melalui kerjasama tim. Kerjasama tim memiliki peran sebagai kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja [15]. Meskipun dalam kerjasama tim tidak dapat mementingkan kepentingan pribadi, tetapi dengan kerjasama

yang baik dan kompak dapat menguntungkan setiap anggota secara pribadi [16]. Dengan kerjasama tim seseorang dapat memecahkan masalah dengan bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi [17]. Pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan ialah kerjasama tim, karena dengan adanya kerjasama tim maka setiap karyawan memiliki semangat dalam menuntaskan suatu pekerjaan dengan mudah, sehingga produktivitas perusahaan bisa tercapai.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research sebagai peluang bagi penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Penelitian terdahulu dari [11] dengan hasil insentif parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena kenaikan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh insentif saja, yang artinya tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian [2] dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh langsung yang artinya signifikan. Yang artinya semakin baik insentif yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu dari [18] hasil penelitiannya mengatakan bahwa, hasil analisis data telah diketahui variabel motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dikarenakan motivasi kerja tidak sepenuhnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, sebab masih banyak karyawan yang bekerja sesuai dengan jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas, artinya motivasi kerja tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berbanding terbalik pada penelitian [19] dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja.

Pada penelitian terdahulu dari [16] dengan hasil kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung, yang artinya kerjasama tim tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan dalam penelitian [17] menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim dalam perusahaan maka akan tinggi juga produktivitas kerja karyawan.

PT. Harapan Sejahtera Karya Utama adalah perusahaan industri manufaktur bergerak di bidang plastik, yang mana memproduksi jenis-jenis produk plastik seperti Polypropylene, Polyethylene, dan High Density Polyethylene. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan produktivitas dalam menjalankan aktivitas bisnisnya agar tujuan perusahaan terpenuhi. Insentif, motivasi kerja dan kerjasama tim sangat diperlukan dalam mewujudkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “ Insentif, Motivasi kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas dapat diajukan pertanyaan penelitian, antara lain :

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

Adapun kategori SDGS yang dipilih peneliti yang cocok untuk penelitian ini yaitu kategori kedelapan ialah pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, peneliti memilih kategori SDGS kedelapan ini karena penelitian ini berjudul “insentif, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan” 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.

LITERATURE REVIEW

Insentif

Menurut [10] 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. Pemberian insentif dimaksudkan sebagai rangsangan agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan

prestasi kerja, sehingga perusahaan dapat menciptakan target produktivitas yang maksimal. Menurut [20] indikator insentif diantaranya ialah :

- 1) Bonus : pembayaran diluar gaji yang diberikan secara rata kepada pegawai sesuai hasil kerja masing-masing.
- 2) Komisi : yang diberikan kepada pegawai ketika dapat melampaui suatu target yang ditetapkan perusahaan, yang diterima secara tepat waktu dan sesuai dengan golongan, pendidikan dan masa kerja masing-masing pegawai.
- 3) Reward : Penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk finansial maupun non finansial yang meliputi tunjangan kesehatan atau jaminan hari tua, dan apresiasi perusahaan dengan memberikan pujian terhadap pegawai yang berprestasi.

Pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karena insentif dan produktivitas kerja didasari prinsip saling menguntungkan yaitu antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengharapkan semangat ada dalam diri karyawan melalui pemberian insentif, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan bagi karyawan, insentif yang diterima ialah sebagai salah satu upaya untuk memuaskan kebutuhannya [6]. Sehingga insentif sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh [2], [10], [3] dan [9] menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang artinya pemberian insentif dapat berpengaruh adanya produktivitas karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut [19] motivasi kerja merupakan model penggerak dan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Menurut [21] Indikator motivasi kerja diantaranya adalah:

- 1) Kebutuhan prestasi (need for achievement) : adanya dorongan untuk mencapai standar dan berusaha keras untuk berhasil
- 2) Kebutuhan kekuatan (need for power): adanya kebutuhan untuk membuat karyawan berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (need for affiliation): adanya keinginan karyawan untuk menjalin hubungan antar personal yang ramah.

Motivasi bertujuan mendorong para karyawan untuk bekerjasama, efektif dan konsisten dalam menumbuhkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan[12]. Dengan motivasi bisa memberikan pengaruh terhadap perilaku yang dilakukan karyawan[12]. Ini menjadi faktor yang dapat menciptakan motivasi setiap karyawan, sehingga mampu melakukan tindakan yang maksimal maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat [17]. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [19], [22] dan [21], yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kerjasama Tim

Menurut [17] Kerjasama tim yaitu kumpulan orang yang mempunyai keahlian untuk menuntaskan pekerjaan secara bersama-sama dengan menunjukkan prestasi yang dimiliki untuk meraih sebuah hasil yang maksimal. Menurut [17] indikator kerjasama tim yang efektif yaitu:

- 1) *Cooperating* (bekerjasama) : karyawan yang efektif iklas dan mampu bekerjasama daripada bekerja secara sendirian.
- 2) *Coordinating* (koordinasi) : karyawan yang aktif mengelola kerja tim sehingga bertindak secara tepat dan harmonis.
- 3) *Communicating* (komunikasi) : karyawan yang efektif menyampaikan informasi dengan bebas, efisien dan menghormati anggota lain..
- 4) *Comforting* (kenyamanan) : karyawan efektif membantu anggota lain dalam mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.
- 5) *Conflict resolving* (pemecahan Masalah) : karyawan yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi dalam menyelesaikan ketidaksetujuan antara rekan dalam tim.

Dalam penelitian lain merekomendasikan untuk mengadopsi kerja sama tim dalam meningkatkan produktivitas organisasi [17]. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh [15] dan [23] dengan hasil kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [15] dan [14] menunjukan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut [5] produktivitas kerja karyawan merupakan tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Indikator produktivitas kerja karyawan menurut [17] yakni :

- 1) Kualitas pekerjaan : berhubungan dengan mutu yang dihasilkan
- 2) Kuantitas pekerjaan : menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana perusahaan
- 3) Ketepatan waktu : berhubungan dengan pegawai yang harus memiliki pemahaman memandang waktu sebagai sumber daya yang harus digunakan dengan baik dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Semangat kerja : perasaan yang memiliki keterkaitan dengan jiwa karyawan, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.
- 5) Disiplin kerja : pimpinan atau pegawai datang tepat pada waktu, menjalankan tugas dengan semangat dan patuh terhadap semua peraturan yang pada akhirnya menghasilkan pekerjaan yang kuantitas dan kualitas maksimal.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang terletak di Jl. kutilang No.25, Dusun Minggir, Larangan, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 190 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, Menurut Slovin menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dengan rumus sebagai berikut [24] :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Kesalahan
perhitungan sampel :

$$n = 190$$

$$= \frac{1 + 190(10\%)^2}{190}$$

$$= \frac{1 + 1,9}{190}$$

$$= \frac{2,9}{190} = 65,5$$

Berdasarkan jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 65,5 dan disesuaikan oleh peneliti menjadi 100 responden. Alasan pengambilan sampel dilakukan pembulatan menjadi 100 dikarenakan jika sampel lebih besar hasilnya akan lebih baik dan layak, sehingga hasil perhitungan sampel 65,5 dibulatkan menjadi 100 [25]. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling dan menggunakan teknik sampel proposional sampling. Dimana populasi yang ada terdiri dari sub devisi, maka setiap populasi akan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{\text{Jumlah Sub Populasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel yang Diperlukan}$$

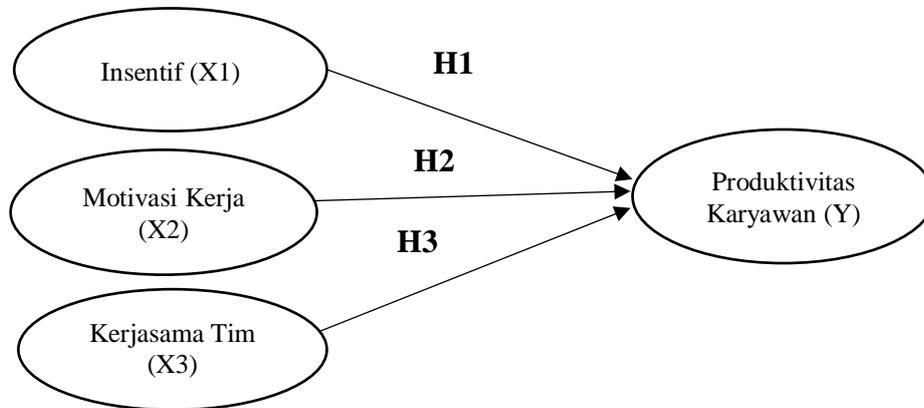
Tabel 1
Pengambilan Sampel Perbagian

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Sampel yang Diambil
1.	Produksi	120	$\frac{120}{190} \times 100 = 63$
2.	Akuntansi & Keuangan	13	$\frac{13}{190} \times 100 = 7$
3.	Penagihan	12	$\frac{12}{190} \times 100 = 6$
4.	Staff & Admin	34	$\frac{34}{190} \times 100 = 18$
5.	Pemasaran	11	$\frac{11}{190} \times 100 = 6$
	Jumlah Sampel	190	100

Sumber : diolah oleh peneliti

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket dengan skala likert. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden. Penelitian ini untuk menguji variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan SmartPLS.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H2 : motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H3 : kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variabel dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada empat variabel dalam penelitian ini yaitu insentif (X1), motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) sebagai variabel independen, dan produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Insentif (X1)

Secara operasional variabel insentif pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [10]. Secara operasional insentif adalah rangsangan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan termotivasi. Secara operasional menurut pengukuran variabel insentif menggunakan indikator diantaranya adalah [20]:

- 1) Bonus : pembayaran tambahan di luar gaji sebagai hadiah
- 2) Komisi : yang diberikan kepada pegawai ketika dapat melampaui suatu target yang ditetapkan perusahaan, yang diterima secara tepat waktu
- 3) Reward : Penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk finansial maupun non finansial

Motivasi Kerja (X2)

Definisi operasional motivasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori [19]. Secara operasional motivasi adalah sebuah cara menagrahakan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan dengan penuh kesadaran. Secara operasional menurut Mc Clelland dalam [21] pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan indikator diantaranya adalah :

- 1) Kebutuhan untuk prestasi (need for achievement) : kebutuhan karyawan untuk dihargai prestasinya
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi (need for affiliation) : kebutuhan karyawan untuk berhubungan baik dengan orang lain
- 3) Kebutuhan akan kekuatan (need for power) : kebutuhan karyawan akan kekuatan untuk bisa memotivasi dirinya dalam bekerja

Kerjasama Tim (X3)

Definisi operasional kerjasama tim merujuk pada penelitian [17]. Secara operasional kerjasama tim ialah kumpulan beberapa karyawan yang memiliki keahlian dalam menuntaskan pekerjaan secara bersama, dan menjalankan prestasi yang dimiliki dalam mencapai hasil yang maksimal. Secara operasional menurut [17] pengukuran variabel kerjasama tim menggunakan indikator diantaranya adalah :

- 1) *Cooperating* (Bekerjasama) : tindakan anggota karyawan yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.
- 2) *Coordinating* (Koordinasi) : tindakan karyawan yang efektif dalam mengelola kerjatim sehingga tim bertindak secara efisien dan sinkron
- 3) *Communicating* (Komunikasi) : tindakan yang dilakukan karyawan menyampaikan informasi dengan bebas, efisien dan menghormati
- 4) *Comforting* (Kenyamanan) : tindakan karyawan yang efektif akan membantu rekan kerja dalam mengatur keadaan psikologis yang sehat positif dalam instansi.
- 5) *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah) : tindakan karyawan yang efektif mempunyai keahlian dan motivasi menyelesaikan permasalahan antara anggota dalam tim.

Produktivitas Kerja (Y)

Definisi operasional variabel produktivitas kerja karyawan pada penelitian ini merujuk pada penelitian [5] produktivitas kerja karyawan merupakan sebuah tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Secara operasional produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui indikator menurut [17] diantaranya adalah :

- 1) Kualitas pekerjaan : tindakan yang berhubungan dengan mutu yang dihasilkan karyawan
- 2) Kuantitas pekerjaan : tindakan yang berhubungan dengan keinginan mencapai target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi
- 3) Ketepatan waktu : karyawan harus memiliki pemahaman untuk memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan baik dalam menjalankan tugas
- 4) Semangat kerja : tindakan yang menggambarkan perasaan yang berhubungan jiwa dan semangat tim
- 5) Disiplin kerja : tindakan karyawan yang menyangkut dengan disiplin, seperti datang pulang tepat waktu, menjalankan tugas dengan semangat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan sehingga menghasilkan pekerjaan optimal.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner penelitian yang dilakukan dari seluruh populasi karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 190 karyawan, terdapat sebanyak 100 responden yang telah menjawab kuisioner 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%. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, literatur riview, metodologi penelitian dan definisi operasional yang relevan, maka bagian pembahasan ini menjelaskan hasil penelitian dan menunjukkan apakah hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima ataupun tidak.

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* [26].

Tabel 2
Nilai Loading Factor

Indikator	Insentif (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kerjasama Tim (X3)	Produktivitas Kerja (Y)
X1.1	0,719			
X1.2	0,793			
X1.3	0,800			
X1.4	0,758			
X1.5	0,718			
X1.6	0,809			
X2.1		0,749		
X2.2		0,764		

X2.3	0,705	
X2.4	0,749	
X2.5	0,754	
X2.6	0,702	
X3.1		0,720
X3.10		0,708
X3.2		0,737
X3.3		0,704
X3.4		0,725
X3.5		0,740
X3.6		0,714
X3.7		0,749
X3.8		0,720
X3.9		0,714
Y1.1		0,769
Y1.10		0,781
Y1.2		0,769
Y1.3		0,706
Y1.4		0,732
Y1.5		0,757
Y1.6		0,734
Y1.7		0,756
Y1.8		0,747
Y1.9		0,756

Sumber : Data diolah *SmartPLS* 3.0 (2023)

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.

Tabel 4
Validitas Konvergen

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 *SmartPLS* 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas 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 konstruknya, sehingga nilai AVE tersebut menunjukkan konvergen validitas yang baik.

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 SmartPLS 3.0 (2023)

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

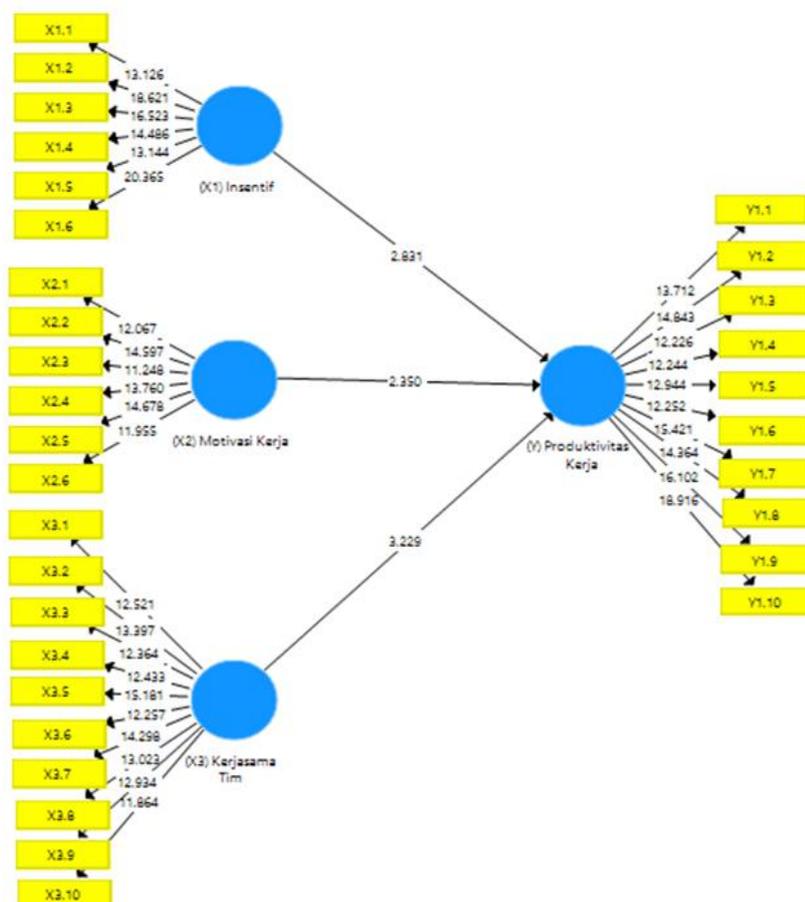
Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Komposit Dan Cronbach's Alpha

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 SmartPLS 3.0 (2023)

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.

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:



Gambar 1 Bootstrapping

Sumber : Data diolah *SmartPLS* 3.0 (2023)

Pengujian Inner Model

R Square

Uji Determinasi (R-Square) pada bagian ini analisis bertujuan menilai untuk menilai seberapa besar pengaruh pada variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen [27].

Tabel 3
Inner Model (Uji R-Square)

Variabel	R Square (R ²)	Adjusted R Square
Produktivitas Kerja	0.913	0.910

Sumber : Data diolah SmartPLS 3.0 (2023)

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.

Analisis Hasil Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis bertujuan mengetahui apakah hipotesis dapat diterima dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstrak, 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.

Tabel 4
Path Coefficient

Variabel	Original 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 SmartPLS 3.0 (2023)

B. 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 [10] yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan tidak sejalan dengan penelitian [11] yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Insentif dibangun oleh indikator menurut [20], antara lain: bonus, komisi dan reward. Produktivitas kerja dibangun oleh indikator menurut [17] 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.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karaywan

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 mengrahakan 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 [19] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan tidak sejalan dengan penelitian [18] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja dibangun oleh indikator menurut [21], 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 [17] 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.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja

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 [17] yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan tidak sejalan dengan penelitian [16] menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kerjasama tim dibangun oleh indikator menurut [17], antara lain: *cooperating* (bekerjasama), *coordinating* (koordinasi), *communicating* (komunikasi), *comforting* (kenyamanan), *conflict resolving* (pemecahan masalah). Produktivitas kerja dibangun oleh indikator menurut [17] 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.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa 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. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. 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.

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 keterbaruan variabel bebas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan artikel ilmiah ini. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan terutama kepada kedua orang tua serta keluarga yang senantiasa mendoakan. Kepada ibu dosen yang telah memberikan bimbingan serta pengarahan. Kepada HRD PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang telah memberikan izin dan telah memberikan dukungan serta bantuan terhadap pengerjaan tugas akhir saya. Kepada seluruh responden yang ada pada penelitian ini yakni karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang telah bersedia menjadi objek penelitian.

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] I. Wahyuni dan M. Oetarjo, "[Perilaku Etos Kerja, Perilaku Loyalitas Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Maintenance AC (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Makmur Karya Mandiri di Kota Sidoarjo)]".
- [9] 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.
- [10] M. Muin, "PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA P.T. SINAR MAS DI KOTA MAKASSAR," vol. 5, 2017.
- [11] Maliah dan D. Kurniawan, "Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang".
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] S. Ningsih, "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BERKAH RIDHO CINTA DI KARANGANYAR," 2021.
- [16] 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.
- [17] L. Anggraeni dan R. Saragih, "PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH".
- [18] V. A. J. Rampisela dan G. G. Lumintang, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA," 2020.
- [19] 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.
- [20] 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.
- [21] W. Winarsih, A. Veronica, dan A. Anggraini, “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.AWFA SMART MEDIA PALEMBANG,” JIAR, vol. 3, no. 2, hlm. 34, Sep 2020, doi: 10.51877/jiar.v3i2.151.
- [22] I. N. S. K. Putra dan N. W. Mujiati, “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.
- [23] 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.
- [24] Amirullah, “POPULASI DAN SAMPEL.”
- [25] 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.
- [26] 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.
- [27] 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.