

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada UD. Alfa Harapan Tenggarang Bondowoso)

Alfiah*)

Abdul Qodir Djaelani)**

Restu Millaningtyas*)**

Email : alfinalfiah9@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Every agency or company always strives for employees to provide maximum work productivity to achieve a goal within a company. One such company is UD. Alpha Hope. The aim of this type of explanatory research and quantitative approach is to identify and analyze leadership styles, work motivation, and incentives on work productivity, either simultaneously or partially. Sampling used a saturated sampling technique where all members of the population were sampled so that 44 respondents were obtained. This research method uses multiple linear regression analysis with the SPSS analysis tool. Based on the results of this study, leadership style, work motivation, and incentives simultaneously and partially have an influence on work productivity.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Incentives, Work Productivity*

Pendahuluan

UD. Alfa Harapan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang besi tua dalam pengolahan limbah bekas dimana nantinya akan disortir untuk didaur ulang guna menghasilkan barang yang dapat dimanfaatkan kembali. Menurut (Handoko:2019) eksistensi perusahaan harus didukung dengan tingkat produktivitas karyawan, produktivitas karyawan merupakan hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Untuk mengukur hubungan ini yaitu dengan rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama maka produktivitas naik, begitu juga sebaliknya, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama maka produktivitas juga naik.

Setiap instansi atau perusahaan selalu berupaya agar pegawai memberikan produktivitas kerja yang maksimal untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu perusahaan, dalam mewujudkan produktivitas yang maksimal tergantung dari bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan suatu sistem yang berpengaruh penting dalam suatu kelompok atau organisasi yang berperan mengarahkan atau memegang peran seluruh unsur-unsur dalam suatu organisasi (Sunarsi, 2018).

Selain gaya kepemimpinan motivasi kerja merupakan hal penting dalam produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja diartikan sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Arisanti et al, 2019). Adapun faktor motivasi kerja pada UD. Alfa Harapan memiliki hubungan langsung dengan kinerja individu Karyawan, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja Karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu dengan adanya insentif. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Yunisuryani, 2019). Tujuan dari pemberian insentif

adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Melihat dari latar belakang masalah diatas dalam penelitian ini berperan menjadi alasan peneliti bahwa mempengaruhi kinerja karyawan UD. Alfa Harapan berdasarkan fenomena yaitu penekanan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang dimana setiap karyawan memiliki suatu target penjualan yang tinggi untuk mencapainya hasil.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Produktivitas Kerja

Menurut Sumantika et al (2021) mengungkapkan konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik - karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, (2018:27) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

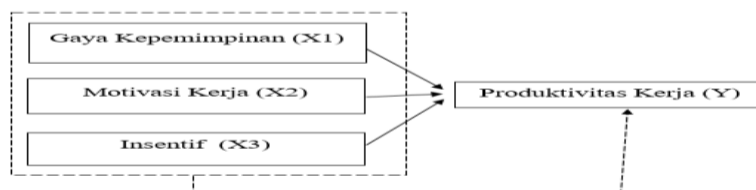
Motivasi Kerja

Hamzah b. Uno (2012:71) dalam (Prastyo, 2019) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Insentif

Menurut Mangkunegara (2011:89) Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar. 1 Kerangka Konseptual

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan motivasi kerja, dan insentif secara simultan terhadap produktivitas kerja.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan yaitu adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:64) “*explanatory research*” atau penelitian penjelasannya ialah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dari kuesioner yang dilakukan dan data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan atau pekerja pada UD. Alfa Harapan dengan jumlah 44 karyawan yang terdiri atas beberapa divisi, yakni Divisi *Sortir*, Divisi *Packing*, Divisi *Logistik*, Divisi Keamanan, dan Divisi Tenaga Kerja Kasar.

Sampel

Dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh populasi penelitian sebagai sampel karena penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, sehingga sampel yang didapat sejumlah 44 responden.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.304	0.784	Valid
	Y.2	0.304	0.750	Valid
	Y.3	0.304	0.855	Valid
	Y.4	0.304	0.742	Valid
	Y.5	0.304	0.502	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.304	0.772	Valid
	X1.2	0.304	0.869	Valid
	X1.3	0.304	0.768	Valid
	X1.4	0.304	0.786	Valid
	X1.5	0.304	0.579	Valid
	X1.6	0.304	0.572	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.304	0.729	Valid
	X2.2	0.304	0.825	Valid
	X2.3	0.304	0.733	Valid
	X2.4	0.304	0.771	Valid
	X2.5	0.304	0.688	Valid
Insentif (X3)	X3.1	0.304	0.658	Valid
	X3.2	0.304	0.548	Valid
	X3.3	0.304	0.761	Valid
	X3.4	0.304	0.755	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 1 diketahui nilai R hitung dari masing-masing pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai R hitung dari yang terendah 0.502 dan tertinggi 0.869 lebih dari nilai R tabel 0,304 yang berarti dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang terdapat pada variabel produktivitas kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0.753	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.822	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.802	0.60	Reliabel
Insentif (X3)	0.613	0.60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai masing-masing variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas > cronbach's alpha produktivitas kerja sebesar 0.753 gaya kepemimpinan sebesar 0.822 motivasi kerja sebesar 0.802 dan insentif sebesar 0.613 lebih besar dari 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada variabel produktivitas kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif dikatakan valid untuk digunakan uji yang berulang.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.30692276
Most Extreme Differences	Absolute	0.095
	Positive	0.082
	Negative	-0.095
Test Statistic		0.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.220	1.717		1.294	0.203		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.219	0.098	0.296	2.236	0.031	0.357	2.799
	Motivasi Kerja (X2)	0.323	0.109	0.357	2.951	0.005	0.427	2.341
	Insentif (X3)	0.422	0.168	0.310	2.516	0.016	0.412	2.425

a. Dependent Variable: y

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4 variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.669	0.975		0.686	0.497
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-0.005	0.056	-0.024	-0.093	0.927
	Motivasi Kerja (X2)	0.063	0.062	0.242	1.014	0.317
	Insentif (X3)	-0.048	0.095	-0.123	-0.506	0.616

a. Dependent Variable: abs

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari sig. Pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%. maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.220	1.717		1.294	0.203
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.219	0.098	0.296	2.236	0.031
	Motivasi Kerja (X2)	0.323	0.109	0.357	2.951	0.005
	Insentif (X3)	0.422	0.168	0.310	2.516	0.016

a. Dependent Variable: y

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 6 maka dapat dilakukan analisis persamaan regresi yang dihasilkan yaitu:

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

$$Y = 2.220 + 0,219 X_1 + 0,323 X_2 + 0,422 X_3 + e$$

Dari hasil uji regresi linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 2.220 artinya bahwa ketika skor variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja adalah 2.220.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (β_1) sebesar 0,219 bernilai positif artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (β_2) sebesar 0,323 bernilai positif artinya semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel insentif (β_3) sebesar 0,422 bernilai positif artinya semakin baik insentif maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Uji F (simultan)

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.281	3	73.427	39.990	.000 ^b
	Residual	73.446	40	1.836		
	Total	293.727	43			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1						

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai nilai f hitung $39.990 > f$ tabel 2.84 dengan nilai sig. 0.000 dimana nilai sig. $0.000 < 0,05$ (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja..

Uji t

Tabel 8 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.220	1.717		1.294	0.203
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.219	0.098	0.296	2.236	0.031
	Motivasi Kerja (X2)	0.323	0.109	0.357	2.951	0.005
	Insentif (X3)	0.422	0.168	0.310	2.516	0.016

a. Dependent Variable: y

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 8 sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) didapatkan nilai signifikan $0,031 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X2) didapatkan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Hasil uji t variabel Insentif (X3) didapatkan nilai signifikan $0,016 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	0.750	0.731	1.35505
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1				
b. Dependent Variable: y				

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,731, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen yang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif dapat menjelaskan terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, kemudian pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan, dan insentif yang diberikan sesuai dengan kerja karyawan pada UD. Alfa Harapan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja berjalan dengan baik. Pimpinan pada UD. Alfa Harapan menerapkan gaya kepemimpinan dengan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam mengambil keputusan. Hal ini juga menjelaskan apabila seorang karyawan mendapat gaya kepemimpinan yang baik dalam organisasi, maka produktivitas kerja karyawan pada UD. Alfa Harapan akan menjadi baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lili Indrawati (2020) didapat hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan pada UD. Alfa Harapan merasa termotivasi karena pimpinan memberikan motivasi berupa pujian. Hal ini juga menjelaskan apabila seorang karyawan mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja, maka produktivitas kerja karyawan pada UD. Alfa Harapan akan menjadi baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarman Sinaga (2020) didapat hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian secara parsial insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Pemberian insentif dalam berupa bonus dapat membuat karyawan pada UD. Alfa Harapan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin tinggi pemberian insentif berupa bonus, maka produktivitas kerja karyawan pada UD. Alfa Harapan akan menjadi tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dicky A. Lampa (2021) didapat hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Telaga Gorontalo.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan UD. Alfa Harapan.
2. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan UD. Alfa Harapan.
3. Motivasi kerja memberikan hasil yang pengaruh secara signifikan juga variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Alfa Harapan.
4. Variabel insentif berpengaruh secara signifikan antara variabel insentif terhadap produktivitas karyawan UD. Alfa Harapan..

Keterbatasan

Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif yang hanya menjelaskan sebesar 73% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sisanya 27% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini, sehingga terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti lingkungan kerja dan komitmen kerja.
2. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa angket/kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam, sehingga data yang didapatkan hanya berupa jawaban dari opsi yang telah dibuat.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran berikut:

- a. Bagi UD. Alfa Harapan

UD. Alfa Harapan untuk memperhatikan secara seksama pentingnya beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor yang terdapat dalam penelitian ini harus ditingkatkan lagi agar bisa lebih memaksimalkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Meningkatkan jumlah responden dengan mencari objek lain yang memiliki jumlah populasi banyak agar lebih menggambarkan secara detail kondisi yang terjadi. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya

penyebaran kuesioner agar dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan jawaban yang lebih spesifik, lengkap, dan bervariasi ke depannya. Kemudian diharapkan bisa menambahkan variabel lingkungan kerja dalam penelitian berikutnya.

Referensi

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Jaafar, F. (2022). Meninjau Hubungan Antarabangsa dan Dasar Luar di Malaysia: Penelitian Definisi dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perdana Menteri (1957-2022). *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(7), e001623-e001623.
- Juliana, J., Ong, J., Marcolino, A., & Tanubrata, J. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan. *Jurnal Sosiohumaniora Kodepena (JSK)*, 1(1), 39-51.
- Kartiko, N. D. (2020). Insentif pajak dalam merespons dampak pandemi covid-19 pada sektor pariwisata. *Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara (PKN)*, 2(1), 124-137.
- Mas' ud, M. I. (2022, March). Pengukuran Produktivitas dengan Pendekatan Rasio Output Input di UD. X. In *Prosiding SENASTI TAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan* (Vol. 2, pp. 305-310).
- NUGROHO, N., CHUA, E., & HAN, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Prastiyo, F. D. (2019, September). PENGARUH STRES KERJA, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 1).
- Sembiring, Etti Ernita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah." *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, dan Akuntansi* 12.2 (2020): 169-177.
- Sihombing, In Nur Indrayani. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MULTI GUNA EQUIPMENT." *Journal of Innovation Research and Knowledge* 1.10 (2022): 1421-1428.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung :Alfabeta
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.

Alfiah*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Qodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Restu Millaningtyas***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma