



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA UD. ALFA HARAPAN TENGGARANG BONDOWOSO)**

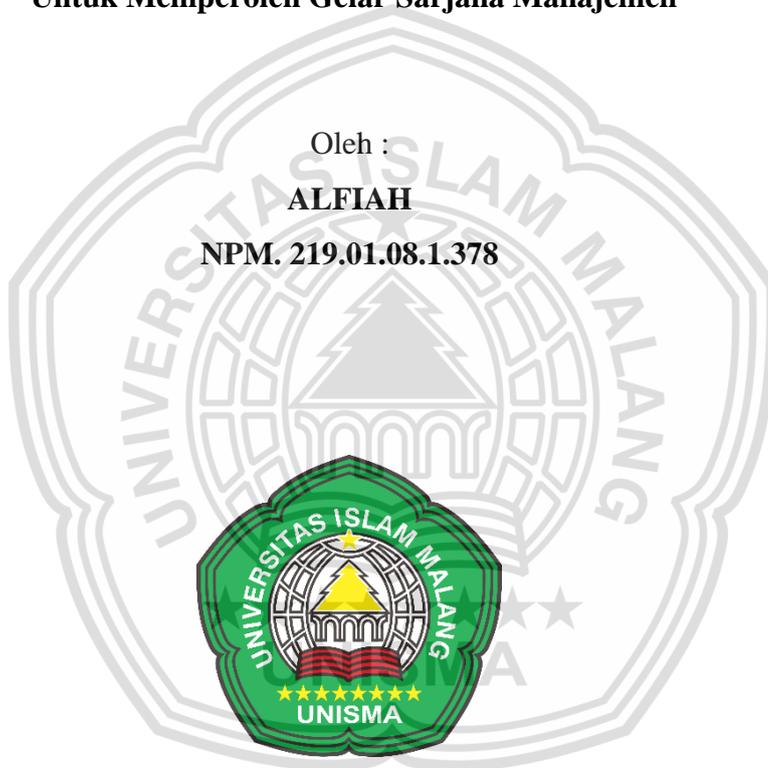
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

ALFIAH

NPM. 219.01.08.1.378



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2023**

ABSTRAK

Setiap instansi atau perusahaan selalu berupaya agar pegawai memberikan produktivitas kerja yang maksimal untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu perusahaan. Salah satu perusahaan tersebut adalah UD. Alfa Harapan. Tujuan penelitian dengan jenis *explanatory research* dan pendekatan kuantitatif ini yaitu untuk mengetahui serta menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif terhadap produktivitas kerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga diperoleh 44 responden. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS. Berdasarkan hasil dari penelitian ini gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

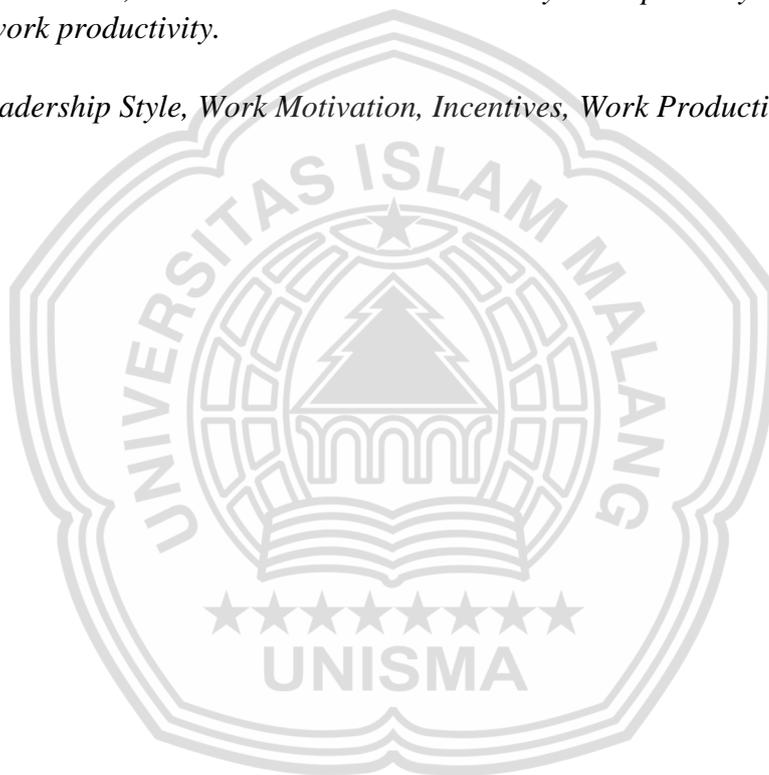
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Insentif, Produktivitas Kerja



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 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*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 merupakan aturan baku untuk pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Regulasi ini untuk menjadi pedoman hak dan kewajiban karyawan maupun perusahaan, perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan, perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target dan perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya sedangkan karyawan memiliki hak menjadi anggota serikat jaminan sosial, keselamatan kesehatan (K3), menerima upah yang layak, membuat perjanjian kerja bersama (PKB), hak atas perlindungan keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak adil, hak karyawan perempuan seperti libur *premenstrual syndrom* (PMS) / cuti hamil, pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur.

Menurut (Handoko:2019) eksistensi perusahaan harus didukung 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.

Keseimbangan pemberian hak dan kewajiban karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, misalkan pemimpin yang suportif, pemimpin yang mempertimbangkan ide dan saran bawahan, diberikan upah sesuai dengan perjanjian, adanya keamanan perlindungan dengan pekerja, lingkungan dan sarana kerja yang memadai, adanya kesempatan mengembangkan diri, terbangun Kerjasama antar pimpinan maupun antar karyawan, adanya perhatian pimpinan dan simpati terhadap persoalan karyawan, dan sebagainya. Penelitian tentang produktivitas dilakukan oleh Amanu, (2020) hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal.

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. Beralamatkan di Dusun Jatian Desa Koncer Kidul Kecamatan Tenggarang Kabupaten Bondowoso Jawa Timur. Pada tahun 2022, UD. Alfa Harapan memiliki 44 karyawan yang terdiri atas 29 pria dan 15 wanita. Penerapan sistem SDM di perusahaan adalah hal penting dalam menciptakan suatu kinerja. Tenaga kerja merupakan aset penting dalam menciptakan mutu atau kualitas perusahaan, dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki

kemampuan dibidang pengolahan limbah. Berikut ini adalah data jumlah karyawan UD. Alfa Harapan dari tahun 2018 sampai dengan 2022 :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan UD. Alfa Harapan

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	53
2019	57
2020	30
2021	27
2022	44

Sumber : UD. Alfa Harapan

Dari tabel diatas berdasarkan pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 53 karyawan, pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 57 karyawan, pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 30 karyawan, pada tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 27 karyawan, dan pada tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 44 karyawan. Dimana pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan karyawan dikarenakan pandemi covid 19 melanda, sehingga berdampak pada keluar masuknya karyawan, dan pada tahun 2022 kembali mengalami peningkatan jumlah karyawan pasca *Era New Normal*

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). Dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan, UD. Alfa Harapan terus memberi tahu apa yang harus dikerjakan pada setiap karyawan, memerintahkan karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan, membuat jadwal yang spesifik, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan.

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. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila Karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka tujuan yang diinginkan perusahaan berjalan lancar, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Motivasi kerja yang diberikan selama ini di UD. Alfa Harapan meliputi lingkungan kerja yang menyenangkan dan adanya penghargaan atas prestasi. Dengan adanya pernyataan diatas motivasi kerja

tentunya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang berada pada UD. Alfa Harapan.

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. Pendapat tersebut dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat dan akhirnya tercapainya tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materiil) dan insentif non finansial (non materiil). Insentif diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi dan memicu meningkatnya kinerja karyawan. Bentuk insentif yang diberikan oleh UD. Alfa Harapan kepada karyawannya adalah pemberian bonus terhadap penjualan yang dilakukan oleh karyawannya dan berupa komisi. Bonus yang diterima oleh karyawan besarnya beragam karena target penjualan setiap karyawan juga berbeda dalam setiap bulannya. karyawan yang akan mendapatkan komisi dalam jumlah tertentu yang diberikan oleh pimpinan UD. Alfa Harapan setelah kegiatan transaksi atau kesepakatan kerja dicapai. Karyawan yang sudah berpengalaman umumnya dapat dengan mudah mendapat konsumen.

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. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja di UD. Alfa Harapan”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian-uraian yang ada pada latar belakang di atas, penelitian setidaknya ada beberapa cakupan penting yang bisa peneliti identifikasi agar supaya penelitian tersebut maksimal dalam penghasilan sebuah data, adapun identifikasinya yaitu:

- a. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja?
- d. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini terdapat penjelasan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif secara simultan terhadap produktivitas kerja
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja
- d. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap produktivitas kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Sebagai bahan informasi dan sumbang saran bagi UD. Alfa Harapan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
 - 2) Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif terhadap produktivias kerja karyawan.
 - 3) Sebagai salah satu acuan untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi UD. Alfa Harapan, diharapkan lebih mampu dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan
- 2) Bagi karyawan, agar dapat kesejahteraan dan loyalitas serta mampu memberi kontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Bagi penulis, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif terhadap produktivitas kerja pada objek penelitian UD. Alfa Harapan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan alat SPSS 25.0 dengan sampel berjumlah 44 responden serta pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan UD. Alfa Harapan.
- b. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan UD. Alfa Harapan.
- c. Motivasi kerja memberikan hasil yang pengaruh secara signifikan juga variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Alfa Harapan.
- d. Variabel insentif berpengaruh secara signifikan antara variabel insentif terhadap produktivitas karyawan UD. Alfa Harapan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

- a. 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.
- b. 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.

5.3 Saran

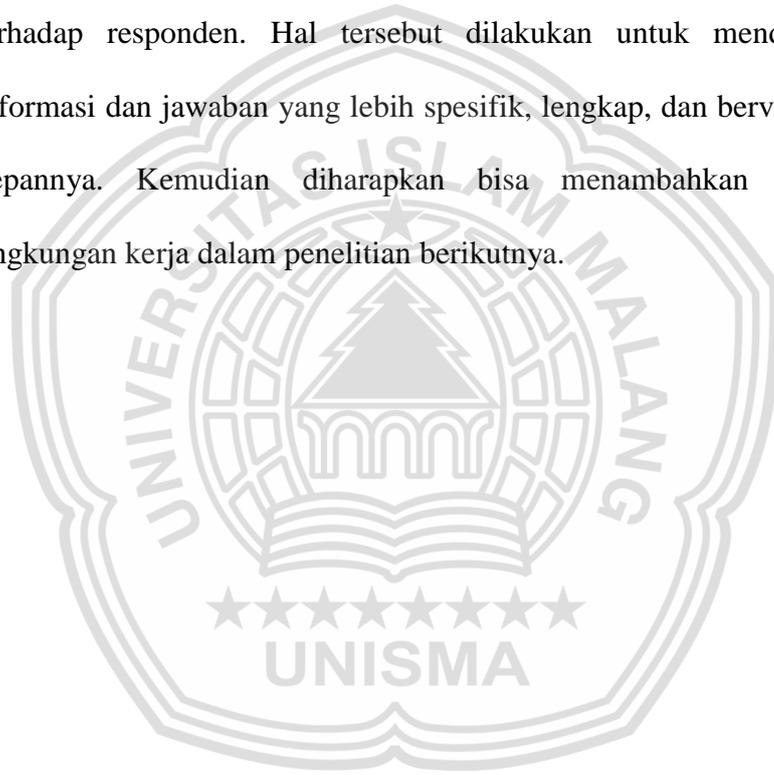
Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

- 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Asrim, T., & Elihami, E. (2020). Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 48-53.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 251-254)*.
- Budyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- 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.

Lampa, Dicky A., Irwan Yantu, and Agus Hakri Bokingo. "Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo." *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 4.2 (2021): 145-149.

Latif, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padang Tbk. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 19(1).

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)*.

Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936-1941.

Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44-54.

- 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).
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DI MADRASAH ALIYAH: AUTHENTIC, TRANSFORMATIONAL, AUTHORITARIAN ATAU TRANSACTIONAL?. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15-31.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Rachmawati, D. (2021). Analisis Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan Pg Kebon Agung Malang. *Journal Koperasi Dan Manajemen*, 2(02), 7-17.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Safrina, N., Soehartono, A., & Savitri, A. A. (2020). "Menjaga Marwah" Insentif Perpajakan Yang Berdampak Pada Penerimaan Pajak Di Indonesia Tahun 2019. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 4(1), 1-11.

- Saidah, N. (2020). Pengertian, Fungsi dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan.
- 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, Iin 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.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 11-15.
- Sitompul, S. S., & Saragih, Y. O. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1), 13-24.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung :Alfabeta
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10-26.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- 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.

Tugiman, T., Herman, H., & Yudhana, A. (2022). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Model Utaut Untuk Evaluasi Sistem Pendaftaran Online Rumah Sakit. JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi), 9(2), 1621-1630.

Tugiman, T., Herman, H., & Yudhana, A. (2022). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Model Utaut Untuk Evaluasi Sistem Pendaftaran Online Rumah Sakit. JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi), 9(2), 1621-1630.

Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., & Korompis, G. E. C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine, 1(4), 18-27.

Widyasari, T. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Karadenta estetika indonesia tahun 2021. Cendikia, 6(2), 24-32.

