



## Indikator - Indikator yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Suatu Perusahaan

Aang Syahdina <sup>1</sup>, Sarah Nurjanah <sup>2\*</sup>, Warjudin Warjudin <sup>3</sup>, Jordan Ismadi <sup>4</sup>, Yulia Novarini <sup>5</sup>, Khofifah Nurul <sup>6</sup>

<sup>1-6</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, Indonesia

Email : [saranurjanah1@gmail.com](mailto:saranurjanah1@gmail.com)

Alamat: Jl. Salemba Raya No.9A 1, RT.1/RW.3, Paseban, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10440

Korespondensi penulis: [saranurjanah1@gmail.com](mailto:saranurjanah1@gmail.com) \*

**Abstract.** *The purpose of this study is intended to determine the impact of incentives, work discipline, and work performance at PT Kreasi Produk Nusantara. The study involved 65 people. The research this time was quantitative, and the questions consisted of a list that used Slovin for measurement. SEM-PLS software version 3.0 was used to analyze the research data and process it. The results revealed that incentives have a significant effect on employee productivity, while work discipline and work performance have no significant effect on employee productivity.*

**Keywords:** *Employee Productivity, Incentives, Work Discipline, Work Performance.*

**Abstrak.** Tujuan daripada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dampak insentif, disiplin kerja, serta prestasi kerja pada PT. Kreasi Produk Nusantara. Penelitian melibatkan 65 orang. Penelitiannya kali ini adalah kuantitatif, dan pertanyaannya terdiri dari daftar yang menggunakan slovin untuk pengukuran. Software SEM-PLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data penelitian dan mengolahnya. Hasil penelitian menghasilkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan disiplin kerja dan prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Insentif, Prestasi Kerja, Produktivitas Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu diperlukan tindakan khusus dari pihak perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan rencana. Jika diabaikan, hal ini akan berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Naik turunnya produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti: pemberian insentif, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Apabila produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan, sebaiknya perusahaan atau organisasi mempertimbangkan upaya apa yang dilakukan untuk menghindari terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi dikarenakan produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan suatu organisasi. Pegawai produktif adalah pegawai yang senantiasa berupaya melakukan perbaikan dalam perusahaan, dapat membantu perusahaan memenuhi target tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Produktivitas juga disebut merupakan alat ukur yang

digunakan perusahaan untuk menilai potensi kerja yang dimiliki karyawannya, dan secara praktis dapat menunjukkan hasil kerja tersebut baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Suatu perusahaan harus mampu memberikan peningkatan produktivitas kerja para pegawainya dengan harapan perusahaan dapat beroperasi secara efektif dan efisien serta mencapai tujuan yang diinginkan tersebut. Faktor yang mengindikasikan penurunan produktivitas pegawai antara lain ialah insentif. Pendapat Irham Fahmi (2017), “Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial. Sistem insentif yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan.” Selain mengenai insentif, hal yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun atau tidak baik adalah disiplin kerja. Manajemen dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan, mencoba mengubah pola perilaku mereka, dan meningkatkan kepekaan mereka untuk mematuhi tata tertib dan standar perusahaan serta meningkatkan motivasi mereka untuk melakukannya dengan lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, dapat di interprestasikan bahwa disiplin kerja adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang merupakan tanggung jawab. Tanpa disiplin yang baik, mungkin lebih sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa “Pencapaian kerja adalah hasil kerja secara Quality dan Quantity yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan assignment sesuai dengan responsibility yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan uraian di atas, sekarang bisa disimpulkan bahwa pencapaian kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan karakteristiknya dan persepsinya terhadap kiprahnya dalam pekerjaan tersebut, serta bentuk evaluasi tersendiri dalam menjalankan dan memenuhi tugasnya.

PT. Kreasi Produk Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dibidang peralatan rumah tangga, yang memproduksi beberapa produk rumah tangga seperti odol, sabun pembersih sepatu, dan beberapa produk rumah tangga lainnya. PT. Kreasi Produk Nusantara merupakan perusahaan perseorangan yang menjual berbagai macam produknya di berbagai e-commerce seperti shopee, tokopedia, dan yang lainnya. PT Kreasi Produk Nusantara memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, factor ini dapat meningkatkan kepuasan konsumen. PT Kreasi Produk Nusantara memproduksi produk dengan kualitas yang terbaik sehingga konsumen puas terhadap produknya dan akan mendorong konsumen membeli lagi. Hal ini merupakan komitmen perusahaan dengan melayani customer dengan ramah, cepat, tanggap, dan memberikan pelayanan yang terbaik. PT Kreasi Produk Nusantara memiliki strategi khusus dalam meningkatkan pendapatan instansi dengan cara mendorong produktivitas karyawan.

Akhir-akhir ini muncul berbagai produk rumah tangga yang masuk ke dunia industri. Pesaing-pesaing baru yang masuk ke dunia industri mempromosikan produknya melalui berbagai macam media sosial. Pesaing yang muncul dalam dunia usaha ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis. Dampak ini yang membuat efektifitas produksi di PT. Kreasi Produk Nusantara menjadi berkurang. Adanya pesaing-pesaing baru mengakibatkan produktivitas karyawan menurun, target produksi dan target penjualan menurun.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja (Y) dari Handoko (2018), Produktivitas merupakan perilaku psikis individu untuk produktivitas dan usahanya agar dapat mencapai terwujudnya sesuatu secara aporisma melalui pemanfaatan potensi yg nanti melalui penilaian menggunakan input yg dipergunakan dalam mencapai tujuan yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas di pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (yang akan terjadi). asal beberapa penjelasan diatas bisa ditarik konklusi bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan pada menghasilkan barang dan jasa berasal aneka macam Sumbernya atau faktor produksi yg dipergunakan buat meningkatkan kualitas serta kuantitas pekerjaan yg didapatkan pada suatu perusahaan. Sedarmayanti (2014) mengemukakan faktor – faktor yg mempengaruhi produktivitas kerja merupakan (1) disiplin kerja, (2) insentif, (3) Pendidikan, (4) Keterampilan Aspek tertentu, dan (5) Prestasi Kerja.

### **Insentif**

Insentif (X1) dari Hasibuan (2017), mengatakan insentif adalah penambahan balasan jasa yang diserahkan untuk karyawan tertentu yg prestasinya melebihi suatu target capai. Insentif dapat diartikan cara menyampaikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun serta sungguh-sungguh. Secara garis besar insentif bisa dibagi sebagai 2 golongan yaitu: (1) insentif material, insentif ini bisa diberi dalam beberapa macam mirip insentif, komisi, ataupun jamsos atau jaminan-sosial. (2) insentif tidak material diberikan menggunakan beberapa bentuk yang tidak sama sinkron situasinya mirip pembelian gelar secara resmi, kenaikan jabatan, hadiah indikasi jasa, serta jua mampu berbentuk piagam penghargaan. Dimensi dan indikator insentif pendapat Hasibuan (2017) (1) Komisi, dimensi ini diukur sang indikator pencapaian target, (2) insentif, dimensi ini diukur oleh indikator insentif penjualan, dan insentif tahunan. insentif ialah

suatu cara dalam memotivasi karyawan supaya dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan yg lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, yaitu dapat memperoleh profit.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja (X2) Sutrisno (2016:89) menyampaikan disiplin merupakan “sikap perilaku seorang yang sinkron dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin artinya perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang sinkron menggunakan peraturan berasal organisasi baik tertulis juga tidak tertulis”. Disiplin ialah salah satu cara atasan agar pegawai menaikkan pencerahan dan kesediaannya buat menaati peraturan serta adat-tata cara yang terdapat di perusahaan, pula buat memotivasi pegawai supaya lebih disiplin diri secara personal sehingga bisa menaati kebijakan dan membuat kinerja yang baik. Dimensi dan indikatornya pendapat Singodimedjo, serta Sutrisno (Singodimedjo serta Sutrisno (2019) adalah (1) Taat terhadap peraturan tentang ketika, yang dipertimbangkan oleh 3 indikator yaitu tepat jam masuk kerja, jam istirahat, dan pula memperhatikan waktu balik kerja. (2) Taat dengan tata tertib di perusahaan, yang mana diukur oleh cara berpakaian, sopan santun, serta kepatuhan (3) Taat terhadap peraturan sikap dalam pekerjaan, diukur indikatornya artinya cara bertingkah laku, dan kemampuan menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan.

### **Prestasi Kerja**

Berdasarkan Handoko (2014) prestasi kerja merupakan akibat kerja yg memenuhi target organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Prestasi kerja juga dapat disebutkan sebagai akibat yg dicapai seorang karyawan dicermati dari ciri pribadinya serta persepsi mengenai kiprahnya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian dalam menjalankan dan menaikkan acara-acara kerjanya. Prestasi kerja ini artinya adonan berasal 3 faktor krusial, yaitu kemampuan serta niat seorang pekerja, kemampuan serta menerima atas penerangan mendelegasi tugas, serta kiprah dan taraf memotivasi seseorang dalam hal pekerjaan. Faktor-faktor yg memengaruhi hal ini: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, serta sistem kompensasi. Dimensi serta indikator prestasi kerja meliputi (1) hasil kerja, dengan indikator kualitas kerja, dan kuantitas kerja. (dua) Volume yang akan terjadi kerja, yang indikasinya mencakup bekerja cepat sesuai sasaran, serta konsisten hasil kerja. Handoko (2025).

## **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yakni cara yang dikerjakan peneliti dalam melakukan suatu riset yang telah ditetapkan. Pendapat (Sugiono, 2016) metode penelitian yakni prosedur dalam mencari maksud dan tujuan suatu riset. Metodologi penelitian menguraikan gambaran tentang langkah-langkah penelitian yang meliputi prosedur, tanggal riset, dan asal

informasi, yang kemudian dilakukan prosedur riset. Merujuk atas pendapat sebelumnya maka riset ini menggunakan metode kuantitatif yang berarti melakukan uji analisa atas hipotesa yang telah dikumpulkan melalui serangkaian proses tertentu. Pendapat Sugiyono (2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), adanya korelasi dengan masalah untuk mendapatkan simpulan. Penelitian yang datanya diperoleh dari kuesioner yang menggunakan data primer, yakni informasi yang didapatkan merupakan proses terjun langsung ke responden untuk menanyakan pertanyaan yang akan dijadikan landasan riset. Alat yang digunakan dalam riset ini berupa questioner yang dibagikan sesuai dengan sampel yang telah diputuskan.

### **Uji Statistik Deskriptif**

Pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai rata-homogen, nilai minimum, serta maksimum asal setiap variabel yg diteliti sesuai yang akan terjadi pernyataan 65 responden penelitian. Untuk dikategorikan hasil nilai rata-homogen setiap variabel, terdapat kriteria yg dapat digunakan dengan menentukan nilai interval kelas (Lawal, 2014:14). Di penelitiaann ini, skor evaluasi terendah merupakan 1 serta evaluasi teratas ialah lima. sebagai akibatnya diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel menjadi berikut:

- a.1 - 1,80 diklasifikasikan sangat tidak setuju
- b.1,81 - 2,60 diklasifikasikan tidak setuju
- c.2,61 - 3,40 diklasifikasikan netral
- d.3,41 - 4,20 diklasifikasikan setuju
- e. 4,21 - 5,00 diklasifikasikan sangat setuju

### **Uji Intrumen Data**

Pada kasus ini cara nilai yang dipergunakan adalah penilaian Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS-SEM) menggunakan menggunakan software SmartPLS Versi 3. Rangkaian proses pengelolaan data meliputi pengujian contoh pengukuran (measurement contoh) serta pengujian contoh struktural (structural model). Di uji ini ada 2 pengujian yaitu uji Kebenaran serta Keandalan. Penilaian validitas konvergen bermaksud buat menilai apakah koefisien faktor yang dipakai bagus impaknya di hal merefleksikan koefisien membangun dan laten. Nilai konversi penilaian dilakukan dengan melihat angka luaran jeda atau jeda factor keduanya faktor akan fondasinya. Satu faktor dibilang benar, apakah angka luaran jeda lebih tinggi berasal 0,5. Adalah faktor yg mempunyai nilai luaran jeda lebih kecil asal 0,5 untuk itu ditiadakan serta akan dikaji ulang. Sedangkan buat Penilaian reliabilitas dilakukan buat mengetahui taraf konsistensi dalam faktor-faktor pada menilai bangunan atau koefisien laten eksklusif. Keandalan yg baik atau

pertanyaan yang dipergunakan menjadi indera kasus yang bagus serta istiqomah bila angka composite keandalan tinggi asal 0,70.

**Analisis dan Uji**

Hal ini bertujuan buat mengetahui apakah yang akan terjadi perkiraan yg dilakukan valid dan terbebas asal yang hal yang mungkin mampu menyebabkan hasil regresi yg diperoleh tidak valid serta akhir regresi tadi tak dapat digunakan menjadi dasar buat menguji hipotesis serta penarikan konklusi. pada uji ini dilakukan beberapa pengujian mirip Validitas Konvergen, Pengujian, serta Uji Heterotrait-Monotrait (HTMT).

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Teknik Analisis Data**

**Uji Statistik Deskriptif**

Berikut ini merupakan hasil statistik deskriptif.

**Tabel 1. Diskripsi Variabel Produktivitas**

Indikator	N	Minus	Maxi	Mean	Std. Deviations
Y1	65	4	5	4,91	Sangat Setuju
Y2	65	1	5	4,48	Sangat Setuju
Y3	65	3	5	4,83	Sangat Setuju
Y4	65	4	5	4,92	Sangat Setuju
Y5	65	2	5	4,89	Sangat Setuju
Y6	65	1	5	4,72	Sangat Setuju
Y7	65	3	5	4,60	Sangat Setuju
Y8	65	1	5	4,25	Sangat Setuju
<b>Rata-rata Total Produktivitas</b>				<b>4,70</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Sesuai tabel 1, distribusi jawaban responden di variabel produktivitas memberikan nilai indeks rata-homogen sebesar 4,70 yang masuk pada kategori sangat sepakat, rata-rata teratas dengan homogen-rata 4.92 yang memberikan bahwa lebih banyak didominasi responden berpakaian sesuai dengan yang ada pada SOP.

**Tabel 2. Diskripsi Variabel Insentif**

Indikator	N	Minus	Maxi	Mean	Std. Deviations
X11	65	1	5	4,48	Sangat Setuju
X12	65	1	5	4,25	Sangat Setuju

X13	65	2	5	4,49	Sangat Setuju
<b>Rata-rata Total Insentif</b>				<b>4,41</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Sesuai tabel 2, Distribusi jawaban responden pada variabel insentif menunjukkan nilai indeks rata-rata sebesar 4,41 masuk kategori sangat setuju, rata-rata teratas dengan rata-rata 4.49 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden mendapatkan insentif tahunan dari perusahaan.

**Tabel 3. Diskripsi Variabel Disiplin Kerja**

Indikator	N	Minus	Maxi	Mean	Std. Deviations
X21	65	1	5	4,91	Sangat Setuju
X22	65	1	5	4,92	Sangat Setuju
X23	65	2	5	4,52	Sangat Setuju
X24	65	3	5	4,85	Sangat Setuju
X25	65	3	5	4,88	Sangat Setuju
X26	65	3	5	4,85	Sangat Setuju
X27	65	4	5	4,92	Sangat Setuju
X28	65	4	5	4,92	Sangat Setuju
<b>Rata-rata Total Disiplin Kerja</b>				<b>4,85</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Berdasarkan tabel tiga, Distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai indeks rata-rata sebesar 4,85 yang masuk dalam kategori sangat setuju, rata-rata teratas dengan rata-rata 4.92 yang menunjukkan bahwa reponden mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuannya, dan melaksanakan sesuai dengan SOP perusahaan.

**Tabel 4. Diskripsi Variabel Prestasi kerja**

Indikator	N	Minus	Maxi	Mean	Std. Deviations
X31	65	4	5	4,82	Sangat Setuju
X32	65	4	5	4,72	Sangat Setuju
X33	65	3	5	4,71	Sangat Setuju
X34	65	3	5	4,75	Sangat Setuju
<b>Rata-rata Total Prestasi Kerja</b>				<b>4,75</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Sumber data : Diolah Oleh Penulis

Sesuai tabel 4, Distribusi jawaban responden pada variabel prestasi kerja menunjukkan nilai indeks rata-rata sebesar 4,75 yang masuk dalam kategori sangat setuju, rata-rata teratas dengan rata-rata 4.82 yang menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang diterapkan.

**Uji Instrumen Data**

**Uji Reliabilitas**

Akibat statistik uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut jika nilai komposit reliabilitas lebih dari 0,70:

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel**

Variabels	Composite Reliability	Keterangan R
X''1''	0,783	Reliabel
X''2''	0,926	Reliabel
X''3''	0,773	Reliabel
Y.0	0,833	Reliabel

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SmartPLS.3.0

Memberikan fakta bahwa seluruh variabel memiliki nilai composite reliability lebih asal 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk sudah memenuhi reliabilitas yang disyaratkan.

**Uji Hasil Koefisien Jalur (Original Sampel) dan t-statistic model struktural**

**Uji Heterokedastisitas**

Berasal uji heterokedastistitas bisa diketahui hasil data seperti yang tertera dibawah ini:

**Tabel 7 Hasil Pengujian Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)**

	Disiplin Kerja	Insentif	Prestasi Kerja
Produktivitas			
Disiplin Kerja			
Insentif	0,249		
Prestasi Kerja	0,370	0,380	
Produktivitas	0,350	0,800	0,376

Sesuai pada tabel uji HTMT yg didapatkan pada Tabel 7, membagikan bahwa seluruh nilai HTMT kurang dari 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk sudah valid serta sudah memenuhi syarat validitas disriminan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tes ini terkait imbas insentif, disiplin Kerja, serta Prestasi Berkegiatan akan Perkembangan Pegawai. yang akan terjadi analisis memakai metode PLS SEM menggunakan SMART PLS Versi 3 memberikan:

1. insentif: Koefisien jalur 0,58, t-statistics 3,648, dan p-value 0,000. Hipotesis pertama diterima, menunjukkan insentif berefek sekali positif akan perkembangan pegawai.
2. disiplin Kerja: Koefisien jalur 0,131, t-statistics 0,594, dan p-value 0,553. Hipotesis kedua ditolak, mengindikasikan disiplin kerja tak berefek banyak akan perkembangan, meskipun hubungan positif.
3. Pencapaian Kerja: Koefisien jalur 0,076, t-statistics 0,622, dan p-value 0,534. Hipotesis ketiga tidak diterima, maksudnya prestasi kegiatan tidak berefek penting akan produktivitas, meskipun korelasi yang ditunjukkan bersifat positif.

Berdasarkan akibat penelitian mengenai efek insentif, disiplin kerja, dan prestasi kegiatan akan perkembangan pegawai di PT kreasi Produk Nusantara, masukan yang bisa disampaikan sebagai berikut:

1. Buat dunia Pendidikan: Penelitian ini diperlukan sebagai donasi data realitas untuk IPTEK terkhusus bidang keuangan, serta menyampaikan manfaat bagi lembaga akademik.
2. Buat Mahasiswa: menjadi isu, penelitian ini dapat sebagai acuan dalam melakukan uji ilmiah ke depannya tentang kecerdasan penelitian.
3. Buat Peneliti Selanjutnya: dibutuhkan peneliti berikutnya dapat menambah variabel lain di luar yang sudah diteliti, serta menaikkan jumlah sampel buat mendapatkan data yg lebih poly serta membandingkan yang akan terjadi dengan penelitian ini.
4. untuk Akademisi: Tes ini diimpikan dapat menjadi asal tambahan dalam pembelajaran mengenai human capital dalam perusahaan bagi akademisi yg terlibat dalam bidang ini serta bisa menaikkan pemahaman tentang human capital.

## DAFTAR REFERENSI

- Abraham, P. H., Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Abraham Maslow's hierarchical approach to employee performance of Madubaru Limited Company (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Pembangunan Sosial Bangsa*, 6(1), 421. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1:Februari.421>

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Ajjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *Jurnal Ilmiah*, 13(2), 232–236.
- Arifudin, O., Taryana, T., Rakeyan Santang, S., & Al-Amar, S. (n.d.). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *LPPM STIE Muhammadiyah Bandung*.
- Asrika, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Foris*, 24(3), 11437. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11437>
- Bisnis, J., Pemasaran, D., & Oscar, B. (n.d.). Pengaruh grooming pada customer relations coordinator (CRC) terhadap kepuasan pelanggan di PT Astra International Tbk Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung.
- Boediono, M., Christian, S., & Mustikasari, I. D. (2018). Pengaruh kualitas produk dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian konsumen Sealantwax. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(1).
- Dhita, R., Rangkuti, A., Chairunnisa, S., Al Fa, R., & Ryantono, R. (2019). Pengaruh insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Ilmiah*, 8(1), 1–8.
- Ekombis Review - Jurnal, J., Ekonomi, I., Bisnis, D., Keterampilan, P., Kerja, D., Kepuasan, D., Terhadap, K., Kerja, P., Sri, K., Lelly, W., Setyanti, H., Sudarsih, A., & Audiva, D. (n.d.). Special Issue DNU 14 TH. *Ekombis Review*, 10, 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 7(1), 31.
- Fuad, M., & Nugroho, H. (n.d.). Pengaruh insentif finansial dan insentif non-finansial terhadap kepuasan kerja pengemudi mitra Gojek Komunitas Laskar Sasaji Bandung Area Ciliwung PT Karya Anak Bangsa.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., & Al, A. (2019a). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/425>
- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., & Al, A. (2019b). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja

- karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/425>
- Nopinda, C., Sitepu, B., Yusnita, N., & Surbakti, B. (2022). Analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja kantor Kepala Desa Banjasari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *JURIMEA*, 2(2). <http://journal.sinov.id/index.php/sinoveka/index>
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Octaviani, N., Safitri, U. R., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1).
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Rumimpunu, A. K., & Tewal, B. (2021). Pengaruh locus of control dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 325–334.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *Jurnal Manajemen*, 6(3).
- Sukma Maulida, A. (n.d.). Pengaruh kompetensi, tanggung jawab, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Rahayu Sentosa.
- Zulkarnaen, A., & Suwarna, Z. (n.d.). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu.