

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA (SUCOFINDO) MAKASSAR

Nurul Atika Usman¹, Sitti Marhumi², Irwan Abdullah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Makassar

nurulatikausman@gmail.com¹, sitti.marhumi@unismuh.ac.id²,

irwan.abdullah@unismuh.ac.id³

Received: 14-09-2024

Revised: 18 -09-2024

Approved: 30-09-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Superintending Company of Indonesia (Sucofindo) Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 128 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 56 orang yang diperoleh melalui perhitungan Slovin dengan tingkat kesalahan 1%. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda, uji determinasi (R^2), dan uji t (parsial) yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, meskipun memiliki dampak positif. Sementara itu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya semakin tinggi motivasi, semakin meningkat produktivitas karyawan. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dibandingkan dengan peran kepemimpinan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas, Karyawan

PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan kinerja Perusahaan di era globalisasi dan teknologi yang berkembang pesat saat ini tidak dapat disepelekan, keunggulan kompetitif perusahaan berasal dari SDM. Sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Semua aktivitas kerja sebagian digerakkan oleh karyawan (Laili et al., 2023). Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi yaitu peran pemimpin yang mampu menunjukkan kepemimpinannya secara profesional (Anam et al., 2023). Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya (Nursalim et al., 2023).

Menurut Anam et al., (2023) kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh dari satu atau lebih individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara bersama dalam situasi tertentu. Peran kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Menurut kartono dalam (Isvandiari dan Idris, 2018), mendefinisikan kepemimpinan adalah sifat, rutinitas, tempramen, karakter, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi. Selain kepemimpinan, motivasi memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas karyawan.

Motivasi karyawan berasal dari keinginan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai sesuatu untuk perusahaan. manajemen perlu memahami dan mengimplementasikan strategi motivasi yang efektif untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Menurut Setiawan, (2021) menjelaskan bahwa motivasi

sebagai pemberian daya penggerak yang membangkitkan kegairahan kerja seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif serta terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap tugas yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Bentar et al., 2017).

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan (Kusumawardani et al., 2019). Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan, di mana produktivitas diartikan sebagai ukuran efisiensi dalam memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia (Kurnia et al., 2019), baik itu tenaga kerja, modal, teknologi, maupun waktu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti peningkatan hasil produksi, kualitas pelayanan, atau keuntungan, sehingga semakin efisien penggunaan sumber daya, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan (Salim et al., 2020), dan hal ini menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan daya saing suatu perusahaan atau organisasi di pasar yang semakin kompetitif, yang pada akhirnya mempengaruhi keberlanjutan usaha serta kemampuan untuk berkembang di tengah tantangan globalisasi dan inovasi teknologi yang terus berkembang. Menurut Rehan & Pramono, (2024) produktivitas merupakan ukuran seberapa baik pekerjaan menggunakan tenaga kerja dan energi untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan tetap mempertahankan kualitas produk. Produktivitas kerja yang optimal adalah komponen penting dalam organisasi. Sutrisno dalam (Purnami dan Utama, 2019), Produktivitas karyawan adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah produktivitas karyawan (Mulyadi, 2022). Produktivitas karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan, menghasilkan keuntungan yang lebih besar, dan memastikan keberlanjutan bisnis (Benjamin et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, termasuk peran kepemimpinan dan motivasi. Menurut Fitrianti & Prasetyo, (2018) salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk dapat menentukan produktif atau tidaknya suatu perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi, dapat menggambarkan tingkat keefektifan dan keefisienan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. PT. Sucofindo Makassar, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang inspeksi, pengujian, dan sertifikasi, juga menghadapi tantangan serupa. Meskipun telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan ini masih menemui beberapa kendala. Berdasarkan survei awal dan observasi internal, ditemukan bahwa produktivitas karyawan di PT. Sucofindo Makassar belum mencapai potensi maksimalnya. Beberapa karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terhadap peran kepemimpinan yang diterapkan dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Fenomena ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Hal tersebut mendorong peneliti untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan di PT. Sucofindo Makassar dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dan motivasi. Berdasarkan latar belakang ini dan dengan mempertimbangkan pentingnya kedua variabel dalam manajemen sumber daya manusia, penelitian ini akan

mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Sucofindo Makassar.

KAJIAN TEORI

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Seorang pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas dan memotivasi timnya untuk mencapai target tersebut. Gaya Kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard, gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan tingkat kematangan atau kemampuan bawahannya, termasuk gaya kepemimpinan direktif (*directive leadership*) dan suportif (*supportive leadership*). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional: Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional menginspirasi karyawan untuk bekerja di luar ekspektasi dengan cara membangkitkan semangat inovasi, sementara kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada sistem penghargaan dan hukuman. Kedua pendekatan ini memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Teori Motivasi

Teori Kebutuhan Maslow: Menurut Abraham Maslow, motivasi karyawan dipengaruhi oleh lima tingkatan kebutuhan dasar, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, motivasi karyawan akan meningkat, sehingga berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi (Maslow, 1943). Teori Dua Faktor Herzberg: Herzberg (1959) membedakan antara faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor motivasi seperti pengakuan dan pencapaian kerja memberikan dampak langsung terhadap kepuasan kerja dan produktivitas, sementara faktor higienis seperti kondisi kerja dan gaji mencegah ketidakpuasan tetapi tidak meningkatkan motivasi secara signifikan. Teori Harapan Vroom: Victor Vroom (1964) menekankan bahwa motivasi karyawan bergantung pada ekspektasi mereka bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti oleh penghargaan yang diinginkan. Produktivitas karyawan akan meningkat jika karyawan percaya bahwa kinerja yang baik akan membawa keuntungan nyata bagi mereka. Kepemimpinan dan Produktivitas Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, serta mendukung perkembangan karyawannya, akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga membantu dalam memecahkan hambatan dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi produktivitas. Motivasi dan Produktivitas: Motivasi yang kuat meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas kerja. Motivasi juga meningkatkan inisiatif dan kreativitas karyawan, yang penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan berupa metode kuantitatif, menurut Juhri & Dewi, (2016) pendekatan kuantitatif adalah cara pengumpulan data bersifat angka yang dipakai oleh peneliti. Data dalam bentuk angka-angka tersebut akan diolah dengan memakai formula statistik dari hasil operasionalisasi variabel yang berupa skala ukur tertentu yang telah ditentukan, misal skala interval, ordinal, nominal, bahkan rasio. Populasi adalah sekelompok orang (lembaga, peristiwa, atau subjek studi lainnya) yang ingin dideskripsikan atau yang ingin digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. *Superintending Company Of* Indonesia (Sucofindo)

Makassar yang berjumlah 128 (seratus dua puluh delapan) karyawan. Menurut Laili et al., (v2023) sampel adalah bagian dari sekelompok obyek atau subyek yang sedang diselidiki karena menunjukkan kualitas dan ciri-ciri tertentu. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk memperoleh jumlah sampel agar jumlahnya *representative*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *margin error* sebesar 0,01 (1%) maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 56 responden dari jumlah populasi karyawan PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.

Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah proses sistematis untuk mengamati dan pencatatan langsung terhadap suatu peristiwa, perilaku, objek, atau fenomena tertentu tanpa mengubah atau memanipulasinya. Tujuan utamanya adalah untuk memperoleh pemahaman yang akurat tentang hal yang diamati melalui penggunaan indra atau alat-alat ukur yang relevan.

b. Kuesioner/Angket

kuesioner merupakan suatu Teknik pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden tentang topik atau masalah tertentu dengan mengajukan pertanyaan yang telah disusun secara sistematis untuk mendapatkan ide, persepsi, atau informasi dari responden.

Tabel 1.
Pengukuran skala dalam metode
menggunakan taraf likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses untuk mengumpulkan, mencatat, atau merekam informasi, fakta, atau hal-hal penting dalam bentuk tertulis, visual, atau elektronik. Hal ini dapat mencakup segala hal, mulai dari membuat catatan hingga membuat laporan, mengumpulkan foto atau video, dan membuat pedoman atau arahan. Tujuan dari dokumentasi adalah untuk menyimpan informasi yang penting atau terkait sehingga dapat diingat, diambil, atau digunakan di kemudian hari.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang menggunakan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum,

maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi.

2. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana jawaban kuesioner responden benar-benar dapat diterima atau sesuai untuk digunakan dalam penelitian yang sedang berlangsung. Uji reliabilitas membantu dalam menentukan apakah kuesioner dapat diulang dan menghasilkan data yang dapat diandalkan. Uji ini membantu dalam menilai ketergantungan alat saat mengukur variabel yang sama dengan beberapa responden atau pada periode yang berbeda. Suatu penelitian juga dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan apabila nilai Cronbach Alpha's < 0,60 penelitian tersebut dianggap kurang reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menilai apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

Uji determinasi (R^2) mengukur seberapa besar variabel independen (X) dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Y), diungkapkan dalam persentase (%) untuk menunjukkan seberapa besar hubungan tersebut. Uji regresi parsial (Uji t) bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Proses pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% (α). Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel, variabel tersebut dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Uji F (Uji model) dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat apakah model regresi yang dibangun menggambarkan fakta atau dapat digeneralisasikan ditempat penelitian. Model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> r-hitung	Sig	Keterangan
Peran Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,697	0,000	Valid
	X1.2	0,688	0,000	Valid
	X1.3	0,782	0,000	Valid
	X1.4	0,639	0,000	Valid
	X1.5	0,754	0,000	Valid
	X1.6	0,744	0,000	Valid
	X1.7	0,720	0,000	Valid
	X1.8	0,804	0,000	Valid
	X1.9	0,676	0,000	Valid
	X1.10	0,733	0,000	Valid
Motivasi	X2.1	0,673	0,000	Valid

Variabel (X2)	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
		r-hitung		
	X2.2	0,750	0,000	Valid
	X2.3	0,715	0,000	Valid
	X2.4	0,807	0,000	Valid
	X2.5	0,685	0,000	Valid
	X2.6	0,783	0,000	Valid
	X2.7	0,687	0,000	Valid
	X2.8	0,746	0,000	Valid
	X2.9	0,715	0,000	Valid
	X2.10	0,713	0,000	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,748	0,000	Valid
	Y.2	0,668	0,000	Valid
	Y.3	0,708	0,000	Valid
	Y.4	0,738	0,000	Valid
	Y.5	0,817	0,000	Valid
	Y.6	0,689	0,000	Valid
	Y.7	0,776	0,000	Valid
	Y.8	0,680	0,000	Valid
	Y.9	0,777	0,000	Valid
	Y.10	0,729	0,000	Valid

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikansi 0,05 artinya bahwa item-item pada variabel peran kepemimpinan, motivasi dan produktivitas karyawan tersebut diatas valid. Dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam kuesioner penelitian memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran variabel, sehingga hasil yang diperoleh dari kuesioner tersebut dapat dipercaya dan memiliki keandalan yang tinggi dalam penelitian ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items	Keterangan
Peran Kepemimpinan (X1)	0,897	10	Reliabel
Motivasi (X2)	0,901	10	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,903	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa variabel peran kepemimpinan (X1) mempunyai nilai Cronbach alpha sebesar 0,897, variabel motivasi (X2) mempunyai nilai Cronbach alpha sebesar 0,901, dan variabel produktivitas karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach alpha sebesar 0,903. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan membuktikan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan lebih lanjut.

Tabel 4.
Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig	Ket
Peran Kepemimpinan	Produktivitas Karyawan	0,063	0,066	0,793	0,431	Hipotesis Ditolak

Motivasi	Produktivitas Karyawan	0,812	0,825	9,989	0,000	Hipotesis Diterima
R= 0,863	Sig= 0,000					
R Square= 0,744						
F= 77,149						

Berdasarkan Hasil perhitungan pada tabel diatas, hasil persamaan regresi dalam perhitungan ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 4,854 + 0,063 (X_1) + 0,812 (X_2) + e$$

Dari rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai a sebesar 4,845 merupakan konstanta yang menunjukkan variabel produktivitas karyawan (Y) tanpa pengaruh dari variabel peran kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2).
- 2) b₁ sebesar 0,063 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel peran kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,063, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diperhitungkan.
- 3) b₂ sebesar 0,812 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel motivasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,812, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diperhitungkan.

Uji Hipotesis

a. Koefisien determinasi (R²)

Berdasarkan tabel, nilai R Square (R²) sebesar 0,744 atau 74.4% menggambarkan fakta di tempat penelitian, sementara sisanya sebesar 25,6% merupakan keterbatasan alat ukur serta eror peneliti dalam mengungkapkan fakta. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan cukup kuat dalam menjelaskan perubahan atau variabilitas data yang diamati. Nilai R² yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kecocokan yang baik dengan data.

b. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh peran kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel peran kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah 0,431 > 0.05 dan nilai t hitung 0,793 < t tabel 2.005. berarti bahwa variabel peran kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.

2) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas Karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah 0,000 < 0.05 dan nilai t hitung 9,989 > t tabel 2,005. berarti bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.

c. Uji F (Uji Model)

Berdasarkan nilai signifikansi dari output anova, hasil uji F berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai sig. yang didapatkan yaitu $0,00 < 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa uji model regresi menggambarkan fakta di tempat penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Superintending Company of Indonesia (Sucofindo) Makassar. Meskipun kepemimpinan berdampak positif, namun hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,793 < 2,005$) dengan tingkat signifikansi 0,431, yang lebih besar dari 0,05, sehingga pengaruhnya tidak cukup signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,989 > 2,005$) dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin meningkat produktivitas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., Manajemen, P., Ekonomi, F., Madura, U. T., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). Pertukaran Anggota dan Pemimpin (Leader Member Exchange). *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, 2(3), 163–182.
- Benjamin, F., Sapari, L. S. J., & Renouw, A. A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Kelurahan Rufei Di Kota Sorong. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4).
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Pendahuluan Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan . Tujuan organisasi adalah tercapainya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Fitrianti, D. N., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen (Jmm Online)*, 2(3), 204–216.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Juhri, K., & Dewi, C. K. (2016). Kepercayaan Dan Penerimaan Layanan Mobile Money T-Cash Di Bandung Dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM). Kepercayaan Dan Penerimaan Layanan Mobile Money T-Cash Di Bandung: Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM), 10(1), 36–51.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kusumawardani, M. K., Sarosa, M., & Hapsari, R. I. (2019). Pemanfaatan IoT (Internet of Things) Pada Irigasi Tetes Untuk Tanaman Jeruk. *Prosiding Konferensi Nasional*

- Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR), 2, 62–67. <https://doi.org/10.37695/pkmcsr.v2i0.447>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Laili, W., Ishaq, M., Anshori, M. I., Jl, A., Telang, R., Utm, K., & Box, P. O. (2023). Kajian Teori Behavioral Approach Of Leadership : Studi Literatur Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3).
- Mulyadi, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa (pp. 97–111).
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., Anshori, M. I., Ekonomi, F., Manajemen, P., & Madura, U. T. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3).
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rehan, M., & Pramono, R. (2024). Model Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah SMP di Jakarta. *Jurnal Inovasi, Evaluasi, Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(April), 81–90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Salim, M. N., Susilastuti, D., & Setyowati, R. (2020). Analisis produktivitas penggunaan tenaga kerja pada usahatani kentang. 1–16.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai : Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.