

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(PT KANAAN GLOBAL INDONESIA)**

Agustin wijayanti, **Ari Susanti**

¹²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo

¹Email : gstnwijayanti@gmail.com

²Email : santisties@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan reward terhadap produktivitas karyawan di suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja individu maupun tim. Motivasi internal dan eksternal memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan. Selain itu, pemberian reward yang adil dan tepat sasaran menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei kuesioner kepada 97 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan reward secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang adaptif, meningkatkan program motivasi, dan memberikan reward yang sesuai sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, implementasi ketiga faktor tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung keberlanjutan organisasi.

ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of leadership style, motivation, and rewards on employee productivity in a company. Effective leadership is believed to create a conducive work environment and enhance individual and team performance. Internal and external motivation plays a crucial role in driving employees to achieve organizational goals. Additionally, providing fair and targeted rewards is one of the key factors in boosting employee morale. The research employs a quantitative approach by collecting data through a survey questionnaire distributed to 97 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the influence of each independent variable on the dependent variable. The results of the study indicate that leadership style, motivation, and rewards simultaneously and partially have a positive and significant impact on employee productivity. This study concludes that organizations need to adopt adaptive leadership styles, enhance motivation programs, and provide appropriate rewards as strategies to improve employee productivity. Thus, the implementation of these three factors can create a productive work environment and support organizational sustainability.

1. Latar belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan nya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruk nya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan di tempat kerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan.

Di organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi . Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di kantor (PT Kanaan global indonesia) disiplin kerja serta kinerja karyawan melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT Kanaan global indonesia Divisi sewing masih terdapat karyawan yang menggunakan jam kerjanya tidak maksimal, adanya karyawan yang terlihat santai-santai pada jam kerja, adanya karyawan yang menggunakan jam kerja untuk berbincang bincang. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu dan karyawan yang tidak menggunakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah dijadwalkan . Kondisi ini terjadi bisa karena kurang tegasnya kepemimpinan di perusahaan tersebut dimana pimpinan kurang memberikan teguran kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan yang kurang berperan terhadap masalah yang ada. Pimpinan yang belum bisa mengatasi masalah dengan benar sehingga karyawan selalu menjadi target kemarahan.

Menurut Maundy dan Lela (2020) untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan gaya kepemimpinan yang baik saja tetapi faktor disiplin kerja juga mempengaruhi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal-hal di atas adalah masalah yang sangat penting untuk diperhatikan, dan jika dibiarkan maka akan mempengaruhi citra perusahaan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawannya sehingga akan menghambat pencapaian visi dan misi perusahaan. Masalah-masalah tersebut dapat dihindari jika organisasi atau perusahaan mampu memberikan dorongan yang kuat kepada karyawannya untuk berdisiplin dan butuh suatu kerja keras secara bersama-sama dalam mewujudkan tujuan bersama perusahaan tersebut.

Menurut Eso dan Fransisca (2021). Motivasi kerja amat mempengaruhi psikologi pegawai, sebab melalui motivasi kerjasama karyawan dapat memiliki motivasi, kepercayaan diri, dan bersemangat didalam beraktivitas. Menurut Sahat Parulian Remus (2016) adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan, dan hal ini tentu memacu dan memotivasi karyawan untuk

berprestasi lebih baik lagi. Selain pemberian penghargaan, ada juga sanksi yang diberikan kepada karyawan, sanksi diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan, atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon dan tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan nya sebagai berikut

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Kanaan Global Indonesia?
2. Apakah motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Kanaan Global Indonesia?
3. Apakah reward mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Kanaan Global Indonesia?

2. Landasan Teori

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pimpinan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan dapat berarti norma perilaku yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang digunakan berbeda antara satu orang dengan yang lain, dimana gaya kepemimpinan yang digunakan tersebut mempunyai keunggulan dan kelemahan masing-masingnya. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin disesuaikan dengan kemampuan dan kepribadiannya (Nurillah,2023). Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Mentang, 2019).

Teori jalur sasaran yang dikembangkan oleh Robert House dalam Robbins (2013), beliau mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dibedakan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Direktif, yaitu kepemimpinan memberi kesempatan pada pengikutnya untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan dan memberi pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas.
- b. Kepemimpinan Suportif, yaitu kepemimpinan yang ramah dan menunjukkan perhatian kepada para pengikutnya atau bawahannya.
- c. Kepemimpinan Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan serta meminta dan menggunakan saransaran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.
- d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi, yaitu gaya kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan baik

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5. Tanggung Jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Motivasi

Motivasi adalah proses dinamis yang didorong oleh faktor pribadi, sosiopsikologis, dan kontekstual yang berinteraksi satu sama lain. Kekuatan yang mempengaruhi motivasi terjadi baik di dalam maupun di luar individu. Dengan kata lain, motivasi adalah fungsi bersama dari proses psikologis internal dan faktor lingkungan yang dapat dianalisis dengan baik hanya jika karakteristik orang dan konteks di mana tindakan itu terjadi sama-sama dipertimbangkan. Salah satu pendorong motivasi eksternal utama adalah penghargaan (Handayani, Runtuwene, & Sambul, 2018). Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014) “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”:

A. Faktor intern, terdiri dari :

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 1. Memperoleh kompensasi yang memadai
 2. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja”.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras”.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal”:
 - (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
 - e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat”:
 - (1) Hak otonomi
 - (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 - (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
- B. Faktor ekstern, terdiri dari;
- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.
 - b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan”.
 - c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat
 - d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri”
 - e) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya

menghadapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan”

- f) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya” Adapun Indikator motivasi kerja adalah : (S. Siagian, 2008)

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk ketrampilan
6. Kewajiban

Reward

Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005)

Komponen-komponen Sistem Reward:

- a. Kenaikan Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Hasibuan, 2003). Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan kepada karyawan walaupun pekerja atau karyawan tersebut tidak masuk kerja. Gaji merupakan imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan (Panggabean, 2023).

- b. Bonus

Bonus merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan/pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi (Ruky, 2001). Pertama, bonus hanya dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama tahun fiskal yang telah berlalu. Karena bonus biasanya diambil dari keuntungan (Arikunto suharsimi, 2019) bersih yang diperoleh perusahaan. Kedua, bonus tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan. Artinya, besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu.

- c. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Panggabean, 2002). Pada prakteknya, bahwa insentif adalah alat untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan karyawan, sehingga dengan demikian dapat kualitas kerja dari satu keadaan tertentu menuju arah maksimal.

Menurut Mahmudi (2013 dalam Lanin 2021) indikator reward adalah :

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan karir
4. Pengembangan psikologis dan social

Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016).

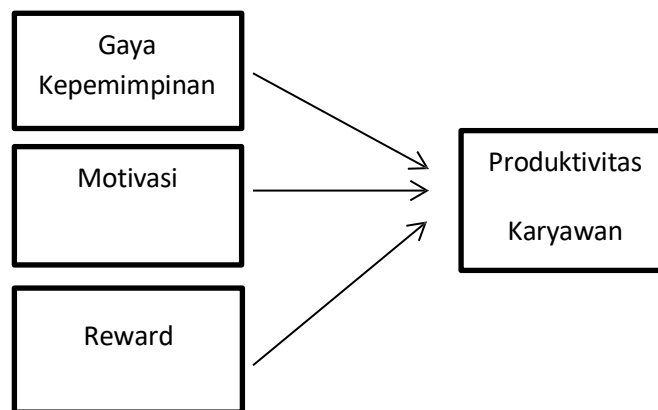
Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena

merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Sutrisno (2011) mengungkapkan beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas, sebagai berikut :

1. kemampuan,
2. meningkatkan hasil yang dicapai,
3. semangat kerja,
4. pengembangan diri,
5. mutu
6. efisiensi.

C. Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka penelitian

D. Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2019). Dari masalah pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT. Kanaan global indonesia

Gaya kepemimpinan menurut Keith Davis dan Jhon W. Newstrom (2013:273), gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan, seperti yang dipersepsikan para pegawainya, gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sifat pemimpin dalam politik. Menurut Keith Davis dan Jhon W. Newstrom (2000) gaya kepemimpinan ada 3 macam yaitu: Gaya kepemimpinan autokratik, Gaya kepemimpinan yang partisipan, Gaya kepemimpinan bebas kendali

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Kanaan global indonesia

2. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Kanaan global indonesia
Menurut Samsudin (2015), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”.

H2: Motivasi dalam produktivitas karyawan di PT Kanaan global Indonesia

3. Pengaruh Reward terhadap produktivitas karyawan di PT. Kanaan global indonesia
Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004).

H3: Reward dalam produktivitas karyawan di PT Kanaan global indonesia

Metode penelitian

Metodologi penelitian ini mengandung langkah-langkah dan cara melakukan verifikasi data yang diperlukan untuk memecahkan dan menjawab masalah penelitian. Dengan kata lain metode penelitian akan memberikan petunjuk bagaimana penelitian itu dilakukan.

a. Objek penelitian

Menurut Husein Umar (2013) objek penelitian adalah sebagai berikut : “Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain juga di anggap perlu.” Menurut Supriati (2015) pengertian objek penelitian adalah : “Variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian yang dilakukan.” Adapun objek penelitian yang penulis akan teliti adalah karyawan PT. Kanaan Global Indonesia

b. Pendekatan dan jenis penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang variabel dari sekelompok objek (populasi).

Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dalam penelitian kuantitatif penulis menggunakan metode kuisioner ,dengan metode ini penulis melakukan pembagian lembar pernyataan kepada responden untuk mendapatkan informasi tentang masalah yang dibahas dalam penelitian ini

c. Sumber data

Sumber data yang diperlukan dalam peneltian ini adalah sumber data primer Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media prantara). Sumber data primer dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Kanaan Global Indonesia. Dari subyek penelitian ini, peneliti mampu mendapatkan informasi secara langsung mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Kanaan Global Indonesia.

d. Populasi dan Sempel

Populasi menggambarkan sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam sebuah penelitian (Darmawan, 2016). Populasi dibagi menjadi dua jenis yaitu Populasi Infinitif dan populasi finitif (Syahrums and Salim, 2012).

Populasi Finitif merupakan populasi yang jumlahnya diketahui secara pasti, sedangkan populasi Infinitif merupakan populasi yang jumlahnya tidak diketahui

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Kanaan global indonesia. Populasi di ambil dari karyawan PT tersebut. Pemilihan sampel dilakukan khususnya di departemen sewing. Dengan metode ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang akurat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dalam populasi yang diteliti. Beberapa cara yang dilakukan dalam pengambilan sampel dari populasi yang ada. Menurut pendapat dari beberapa ahli cara menentukan sampel dengan berbagai cara baik menggunakan perhitungan maupun menggunakan acuan tabel. berhubung penulis mengetahui populasi yang di gunakan maka penulis menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin Rumus Slovin merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu populasi terbatas. Apabila populasi diketahui maka bisa menggunakan perhitungan sebagai berikut

Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Populasi

e² : prosentase kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Penelitian yang populasinya adalah karyawan di PT. Kanaan Global Indonesia saat ini ada sebanyak 3000 karyawan. Populasi dalam penelitian ini termasuk terbatas dan diketahui. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Penetapan sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 responden dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{3000}{1 + (3000 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{3000}{1 + (3000 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{3000}{31}$$

$$n = 96,7741935 = 97$$

e. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan tahapan pengumpulan data proses mengumpulkan data yang diperoleh dari kuesioner, penyajian data dan terakhir penarikan kesimpulan. Tahapan yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data yakni pengumpulan data (Data Collection) yaitu mengumpulkan data yang diperoleh dari menyebar kuisisioner kepada karyawan PT. Kanaan global indonesia. Selanjutnya Arikunto menjelaskan bahwa jika hanya akan meneliti sebagian dari populasi maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sejalan dengan penjelasan tersebut, teknik sampling purposive berarti bahwa pengambilan subjek didasarkan atas adanya tujuan tertentu atau dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti (Fenti Hikmawati, 2015). Kriteria pengambilan sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Kanaan global indonesia, karyawan departemen sewing, dan karyawan yang sudah bekerja paling sedikitnya 3 bulan.

f. Teknik analisis data

Jika data sudah terkumpul penulis melakukan analisa data pada penelitian kuantitatif.

1. Uji instrument data

Untuk mendapatkan data yang lengkap, maka alat instrument harus mempunyai persyaratan yang baik. Instrumen yang baik dalam penelitian harus memenuhi dua syarat yaitu valid dan reliabel

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji korelasi item pertanyaan terhadap nilai total pertanyaan diperoleh nilai tingkat signifikansi berada dibawah 0,05 dan ini menunjukkan alat ukur yang digunakan bersifat valid. Hasil dari pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yaitu jika koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya[I Ghazali 2016] Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor(VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke suatu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji Koefisien determinasi (Uji R^2)

Analisis determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.(Mardiatmoko 2020)

b. Uji T

Duwi Priyatno (2013) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan thitung dengan ttabel . Jika $thitung < ttabel$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan jika $thitung > ttabel$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

4. Pembahasan

Uji validitas

Menurut Ghazali (2016) Uji validitas berguna untuk menguji valid atau tidak valid suatu indikator kuisioner. Kuisioner dinyatakan valid, apabila pernyataan pada kuisioner dapat mengungkapkan suatu yang akan diukur dalam kuisioner itu. Hasil validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Nilai Validitas	Validitas
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	0,723	0,05	Valid
	X1.2	0,689	0,05	Valid
	X1.3	0,855	0,05	Valid
	X1.4	0,817	0,05	Valid
	X1.5	0,815	0,05	Valid
	X1.6	0,651	0,05	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,878	0,05	Valid
	X2.2	0,830	0,05	Valid
	X2.3	0,745	0,05	Valid
	X2.4	0,782	0,05	Valid
	X2.5	0,812	0,05	Valid
	X2.6	0,784	0,05	Valid
Reward (X3)	X3.1	0,862	0,05	Valid
	X3.2	0,800	0,05	Valid
	X3.3	0,808	0,05	Valid
	X3.4	0,839	0,05	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1.1	0,802	0,05	Valid
	Y1.2	0,850	0,05	Valid
	Y1.3	0,837	0,05	Valid
	Y1.4	0,847	0,05	Valid
	Y1.5	0,851	0,05	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan Gaya kepemimpinan,Motivasi,Reward,dan Produktivitas karyawan memiliki nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) lebih besar dibandingkan rtabel (rhitung> rtabel) serta nilai probabilitas korelasi sig (2-tailed) kurang dari nilai taraf signifikan ($\alpha=0,05$), maka, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan variabel Gaya kepemimpinan,Motivasi,Reward,dan Produktivitas karyawan dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2016), uji reabilitas digunakan untuk melihat konsistensi jawaban responden. Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha > 0,60

Tabel 3.hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,896	0,60	Reliabel
Motivasi	0,898	0,60	Reliabel
Reward	0,855	0,60	Reliabel
Produktivitas karyawan	0,893	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa varriabel Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Reward(X3), Produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai cronbach Alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan keseluruhan indikator variabel dalam penelitian ini reliable dan dapat di gunakan untuk analisis selanjutnya, serta dapat di gunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Asumsi klasik

Uji normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah data dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini menerapkan metode *one sample kolmogrov-Smirnov* dengan menganalisis nilai *unstanderized residual*. Jika nilai signifikasi > 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi normal

Tabel 4. Hasil uji normalitas

Variabel	Monte carlo . Sig. (2-tailed)	keterangan
Unstandardized Residual	0.056	Normal

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan table diatas menjelaskan bahwa nilai signifikasi sebesar 0,056 lebih besar dari 0,05 jadi dapat dinyatakan data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan dapat dilakukan analisis selanjutnya

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji gletser untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas suatu instrumen penelitian. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan begitupun sebaliknya (Ghozali, 2016)

Tabel 5. Hasil Uji heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.803	.424
Gaya kepemimpinan	-1.563	.121
Motivasi	.832	.408
Reward	.790	.431

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas jika dilihat dari nilai signifikansinya , Variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,121 > 0,05 variabel Motivasi (X2) sebesar 0,408 > 0,05, variabel Reward (X3) sebesar 0,431 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan dapat dilakukan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas (independen). Data dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinieritas apabila nilai VIF (Variance Inflation Factor) <10 dan nilai tolerance $> 0,1$

Tabel 6. Hasil Uji multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya kepemimpinan	.230	4.355
	Motivasi	.170	5.870
	Reward	.355	2.813

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinieritas jika dilihat dari nilai tolerance, Gaya kepemimpinan (X1) sebesar $0,230 > 0,1$, Variabel Motivasi (X2) sebesar $0,170 > 0,1$, Variabel Reward (X3) sebesar $0,355 > 0,1$.Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinieritas jika dilihat dari nilai VIF, Variabel Gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai sebesar $4,355 < 10$, Variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai sebesar $5,870 < 10$, Variabel Reward (X3) mempunyai nilai sebesar $2,813 < 10$.Jadi dapat disimpilkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Menurut Ghozli (2016). Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk menguji besaran arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.951	.943		2.069	.041
	Gaya kepemimpinan	-.058	.084	-.076	-.696	.488
	Motivasi	.263	.105	.316	2.495	.014
	Reward	.803	.108	.651	7.435	.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Rumus Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 1.951 + (-0,58) + 0,263 + 0,803$$

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas dapat diinterpretasikan seperti berikut:

1. Mempunyai nilai kostanta (a) dalam persamaan regresi sebesar 1.951 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) , Motivasi (X2), dan Reward (X3) mempunyai nilai

kostanta ,maka variabel Produktivitas karyawan (Y) akan mempunyai peningkatan sebesar 1,951

2. Nilai B dalam variabel Gaya kepemimpinan (X1) membentuk koefisien regresi sebesar -0,058 artinya jika Gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan,maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,058 satuan
3. Nilai B dalam variabel Motivasi (X2) membentuk koefisien regresi sebesar 0,263 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan satu satuan,maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,263 satuan
4. Nilai B dalam variabel Reward (X3) membentuk koefisien regresi sebesar 0,803 artinya jika Reward mengalami kenaikan satu satuan,maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,803 satuan

Uji Hipotesis

Uji T digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan (Adityamurti & Ghozali, 2017). Begitu pun sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 9. Hasil uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.951	.943		2.069	.041
Gaya kepemimpinan	-.058	.084	-.076	-.696	.488
Motivasi	.263	.105	.316	2.495	.014
Reward	.803	.108	.651	7.435	.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) mempunyai Thitung dengan nilai Thitung $< T_{tabel}$ dengan nilai $-0,696 < 1,985$ dengan nilai signifikasi $0,488 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan
2. Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa variabel Motivasi (X2) mempunyai Thitung $> T_{tabel}$ dengan nilai $2,495 > 1,985$ dengan nilai signifikasi $0,014 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan
3. Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa variabel Reward (X3) mempunyai Thitung dengan nilai Thitung $7,435 > 1,985$ dengan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima ,maka dari itu menunjukkan bahwa Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil dari uji T dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya gaya kepemimpinan setiap atasan berbeda-beda dan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Maudy dan Lela (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan bukanlah faktor penentu kinerja karyawan secara langsung di PT. XYZ Divisi EPC.

b. Pengaruh motivasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Hasil dari uji T dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini juga menekankan pentingnya peran manajer dalam memahami apa yang memotivasi masing-masing individu. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan dorongan yang berbeda, sehingga pendekatan yang personal dan fleksibel dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi menjadi sangat penting hal ini selaras dengan Siagian (2008)

c. Pengaruh reward (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Hasil dari uji T dalam penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pemberian reward yang diterapkan dalam perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa reward mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan efisiensi, dan mencapai target organisasi dengan lebih baik. Hal ini selaras dengan Fery Hidayat (2018) yang menunjukkan hasil penelitian diketahui secara parsial maupun simultan ternyata reward dan punishment memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR X.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan reward terhadap produktivitas karyawan di PT Kanan Global Indonesia maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan
2. Variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan
3. Variabel Reward berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan antarlain, sebagai berikut:

- a. PT Kanaan global Indonesia mempunyai motivasi dan reward yang berpengaruh terhadap produktifitas karyawan nya,disaran kan untuk membentuk gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi untuk menjunjung produktifitas karyawan yang lebih baik
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel variabel lain yang tidak terdapat di penelitian ini tetapi mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan seperti lingkungan kerja yang nyaman,teknologi dan alat mendukung dan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adityamurti, E., & Ghozali, I. (2017). Pengaruh Penghindaran Pajak dan Biaya Agenasi Terhadap Nilai Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(2010), 1–12.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Arikunto suharsimi. (2019). Wahana Publikasi Karya Tulis Ilmiah di Bidang Pendidikan Matematika. *Jurnal Math Educator Nusantara: Wahana Publikasi Karya Tulis Ilmiah Di Bidang Pendidikan Matematika*, 1, 50. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/22566/6/BAB III.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/22566/6/BAB%20III.pdf)
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>
- Eso Hernawan, dan C., & Elsyah Mulandoro, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 74–85. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>
- Hasibuan, M. I. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada Pt.Mitsubishi Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 60–68. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.702>
- Hanaysha, Jalal. (2016). Testing The Effects of Employee Empowerment, teamwork and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1): 2164-4063
- Kelana, J. B., Muftianti, A., & Samsudin, A. (2020). Pemanfaatan Media Pembelajaran Dalam Meningkatkan Keterampilan Proses Sains Dan Motivasi Belajar Mahasiswa Pgsd. *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi*, 7(1), 48–54.
- Kusdarianto, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Muhammadiyah, U., Rismalasari, P., Ikbali, M., & Haedar, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1).
- Mahmudi, I. (2023). Penerapan Reward dan Punishment Sebagai Strategi Pembinaan Disiplin Berbahasa Arab Siswa Tarbiyatul Mu'allimien Al-Islamiah (TMI) Putri. *Nady Al-Adab : Jurnal Bahasa Arab*, 20(3), 59.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>

- Mentang, S. X. (2019). Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Tomohon. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nadjib, A., Rafinzar, R., & Nurillah, I. (2023). *Sosialisasi Politik Pemilih Pemula melalui Kegiatan Bedah Film dan Focus Group Discussion di Desa Burai*. 5(3), 1297–1310.
- Panggabean, D. (2023). Hubungan Reward and Punishment dengan Motivasi Belajar Siswa Kelas V Negeri 124394 Pematang Siantar. *Pengembangan Penelitian Pengabdian Jurnal Indonesia (P3JI)*, 1(3), 38–47.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5), 1–20.
- Simamora, H., & Wiksuana, I. (2019). Variabel Yang Memengaruhi Risiko Investasi Saham Pada Perusahaan Farmasi Di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(12), 255195.
- Subkhi Mahmasani. (2020). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 274–282.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. (2014). *Faktor Mempengaruhi Motivasi*. 117. https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19783_2_BAB_II.pdf
- Sutrisno, E. (2012). Kesejahteraan nelayan (Studi di Perdesaan Nelayan Cangkol Kelurahan Lemahwungkuk Kecamatan Lemahwungkuk Kota Cirebon) □. *Jurnal Dinamika Hukum*, 1–12.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal “Acta Diurna” Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Umar, N. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Google Books, April 2022, 110.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02), 148–155. <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.379>