



PENGARUH INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI MODERASI SEMANGAT KERJA DI PT. BSA PLN ULP MUARA BELITI

Riri Larasati^{1*}, Surajiyo², Azhar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹larasatiriri042@gmail.com, ²surajiyo Surat@gmail.com, ³AzharPlaju75@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan di Moderasi Semangat Kerja di PT. BSA PLN ULP Muara Beliti. Jenis penelitian adalah kuantitatif Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 37 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji moderasi. Penelitian ini menemukan, bahwa Insentif dan Pelatihan positif terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Insentif menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.668 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai f-statistik 2.782. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value (0.000) α 5. Penelitian ini menemukan bahwa Insentif dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini berarti Insentif dan Pelatihan akan semakin baik pula Produktivitas dan hal ini akan berdampak pada semakin baiknya Produktivitas. Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat. dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat discriminant validity.

Kata kunci—; Insentif, Pelatihan, Produktivitas Karyawan, Semangat Kerja

Abstract

This study aims to determine the Effect of Incentives and Training on Employee Productivity in Moderating Work Spirit at PT. BSA PLN ULP Muara Beliti. The type of research is quantitative. Sampling using saturated samples of 37 employees. Data collection was carried out by questionnaire. Data analysis using moderation test. This study found that Incentives and Training have a positive effect on Employee Productivity. This is due to the results of hypothesis testing which show that Incentives show a path coefficient value of the original sample estimate of 0.668 with a significance below 5% as indicated by the f-statistic value of 2.782. P-Value value of 0.000. P-value (0.000) α 5. This study found that Incentives and Training have a positive effect on Employee Productivity. This means that Incentives and Training will improve Productivity and this will have an impact on improving Productivity. This study modified the data testing because there were several indicator results that did not meet the requirements. Dropping or elimination is carried out on each variable indicator that does not meet the discriminant validity requirements.

Keywords—; Incentive, Training, Employee Productivity, Spirit At Work

I. PENDAHULUAN

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini hadir dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, serta Karyawan. Peran Sumber Daya Manusia semakin dianggap penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan

Organisasi. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan Organisasi (Syarif, 2022).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu Aset yang sangat vital dalam sebuah Perusahaan, Organisasi, Lembaga, atau Instansi Pemerintah. Mencakup seluruh individu yang terlibat dalam aktivitas Organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga staf operasional. Keberhasilan suatu Organisasi sangat bergantung pada



pengelolaan dan pemberdayaan yang efektif (Syarif, 2022).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di perlukan untuk meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan Produktivitas, kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan Perusahaan. Produktivitas karyawan yang baik memberikan Produktivitas yang besar kepada Perusahaan dan kesejahteraan bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk meningkatkan Produktivitas (Heryati et al., 2024).

Disimpulkan jadi peran Sumber Daya Manusia sangat penting dalam keberhasilan Organisasi mana pun. Dikatakan bahwa manusia sangatlah kaya dan berkuasa karena secanggih apapun teknologi yang ada saat ini, manusialah yang menjadi aktor utama dalam menciptakan dan menggunakan teknologi tersebut. Agar berhasil mencapai suatu tugas atau tujuan, maka bisnis atau Organisasi menghasilkan Sumber Daya yang berkinerja baik dengan standar kinerja yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dan bekerja dengan baik untuk membantu bisnis mencapai tujuan Organisasi. Sumber Daya Manusia adalah orang-orang berguna yang berperan sebagai penggerak suatu Organisasi, Industri, dan Perusahaan yang berperan sebagai aset (Irfan Irfan et al., 2023).

Pemberian Insentif kepada pekerja tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar pekerja terdorong dalam peningkatan prestasi kerjanya. Memberikan kompensasi untuk karyawan seperti insentif, agar lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaannya. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada Karyawan yang mampu mencapai prestasi di atas standar yang telah ditetapkan. Ini

berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang luar biasa dan merupakan bagian dari strategi kompensasi yang adil. Upah insentif juga digunakan untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka (Sugiarto & Ramadhan, 2021).

Insentif merupakan gaji tambahan yang diberikan kepada individu karyawan yang kinerjanya melebihi kinerja standar. Pembayaran insentif ini adalah alat yang digunakan oleh para pendukung prinsip-prinsip adil untuk melakukan pembayaran. Insentif dan bagi hasil dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan organisasi, karena keduanya merupakan metode pembayaran yang memberikan penghargaan atas kinerja (Sugiarto & Ramadhan, 2021).

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode dan teknik sistematis di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk proyek tertentu. Secara umum, pelatihan dan insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Memberikan pelatihan yang tepat, Organisasi dapat menciptakan angkatan kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. kegiatan pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat sinergi dalam tim, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Investasi dalam pelatihan merupakan langkah strategis yang dapat menghasilkan manfaat jangka panjang bagi organisasi (Sukoco et al., 2020).

Pelatihan sebaiknya terus dilakukan karena pelatihan ini mempunyai banyak manfaat bagi perusahaan atau karyawan perusahaan. Keuntungan perusahaan antara lain adalah mempunyai Sumber Daya



Manusia perusahaan yang siap melaksanakan tugasnya, sehingga memudahkan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya. Melakukan pelatihan diharapkan Karyawan akan lebih mampu memahami dan melaksanakan tugasnya dalam organisasi. Selain itu diharapkan dapat meningkatkan atau mengembangkan sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan tim manajemen dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Prasetyani, 2021).

Produktivitas kerja adalah ukuran untuk membandingkan kualitas dan kuantitas pekerja dalam satuan waktu guna mencapai hasil atau produk kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang digunakan. Demikian pula, produktivitas Kerangka konseptual karyawan yang buruk dapat menghambat dan menurunkan kinerja perusahaan dan mempersulit pencapaian tujuan yang ditetapkan (Irfan Irfan et al., 2023). Salah satu tujuan dari pelatihan untuk memberikan keterampilan kepada calon karyawan sebelum bekerja. Pelatihan juga ditunjuk untuk membiasakan calon karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam pelatihan calon karyawan dilatih cara-cara melaksanakan pekerjaan serta memahami visi dan misi perusahaan secara utuh. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan (Yusniar Lubis et al., 2018).

Produktivitas mempunyai arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh karyawan, dimana karyawan

selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini memberikan dorongan untuk berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban (Heryati et al., 2024).

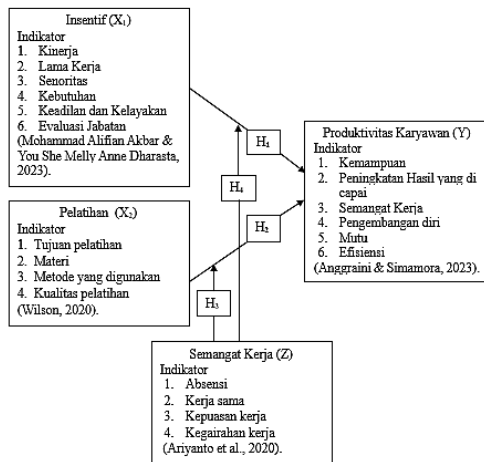
Semangat kerja memungkinkan seseorang untuk berbuat lebih banyak atau lebih aktif dan lebih baik lagi pada saat bekerja. Karena itu, semua karyawan harus memiliki semangat dalam bekerja. Semangat kerja yang positif memiliki manfaat sendiri, oleh sebab itu masing-masing karyawan membutuhkan saran, pendapat dan kritik yang membangun dari wilayah kerjanya untuk kepentingan perusahaan (Ikbali Ta'dung Pairi & Sawaji, 2022).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. BSA PLN ULP Muara Beliti terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi terkait dengan hasil pekerjaan yang belum memenuhi standar yang diinginkan. Salah satu insentif yang diberikan berbedah sesuai bidang masing-masing sehingga berdampak terhadap motivasi dan produktivitas. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tahap pertama yang dilakukan oleh penelitian yaitu observasi awal di PT. BSA PLN ULP Muara Beliti untuk mengamati fenomena-fenomena masalah yang ada di perusahaan tersebut. Setelah melakukan observasi awal penelitian mengidentifikasi masalah yang ada dari hasil observasi dan

membatasi masalah penelitian agar tidak meluas dari masalah yang akan diteliti. Setelah itu, penelitian membuat rumusan masalah yang akan diteliti. Setelah itu, penelitian membuat rumusan masalah dan menentukan tujuan penelitian berdasarkan hasil observasi dan pengamatan, kemudian membuat landasan teori yang memperkuat penelitian.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan Metode (Sugiyono, 2019) Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber yang menjadi informasi atau sampel dalam penelitian ini yang diambil melalui angket atau kuisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang melengkapi data primer yang berkaitan dengan observasi, dan dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam lainnya (Sugiyono, 2019).

2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam hal ini adalah suatu teknik pengumpulan data dengan melihat dokumen-dokumen yang menyangkut objek penelitian (Sugiyono, 2019).

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2019). Mengenai Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan di Moderasi Semangat Kerja PT BSA PLN ULP Muara Beliti

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan. Mengaju pada kerangka berpikir dan studi empiris yang berkaitan dengan penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah, untuk menguji apakah “Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan di Moderasi Semangat Kerja di PT. BSA PLN ULP Muara Beliti.” Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya terkait komponen Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan di Moderasi Semangat Kerja.

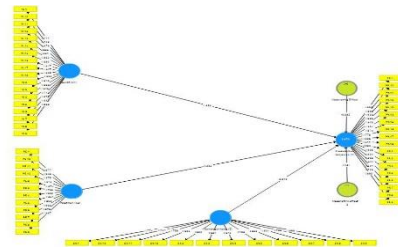
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

1. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikato-indikatornya. Nilai yang di harapkan melebihi dari angka > 0.5 atau sering digunakan batas 0,5, sebagai batasan minimal dari *loading factor*.
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.
3. *Average Variance Extrated (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka > 0.5 .
4. *Compisite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.5 dengan demikian data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.
5. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha*. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.5 untuk semua kontruk.

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleLCI indikator dinilai berdasarkan korelasi antar component score atau item skor dengan construct score atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS 3.





penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Hasil estimasi *cross loading*, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstruknya (X1, X2 dan Z, Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.5 disetiap variabelnya. Berikut merupakan korelasi antar konstruk variabel laten:

Nilai Composite Reliability

Hasil estimasi, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.5 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.5-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghazali, 2015).

Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliabel* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 1. Nilai Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Insentif	I
Pelatihan	0,972
Produktivitas	0,978
Karyawan	

Semangat Kerja 0,936

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025.

Hasil etimasi dari tabel, menunjukkan nilai cronbach alpha untuk semua variabel laten atau konstruk berada di atas 0,5. Demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.5 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.5 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghazali, 2015).

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian.

Analisis R-Squares (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eLKogen terhadap variabel endogennya. R^2 semkain besar menunjukkan tingat determinsi yang semakin baik.

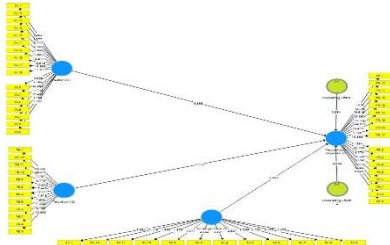
	R-Squares
Produktivitas	0.967
Karyawan	

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025.

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap varibel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.74, menunjukkan bahwa nilai R-Squares berada pada rentan 0.967. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk dalam kuat (0.952). Untuk menunjukkan ktegori model nilai R^2 yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Imam Ghazali, 2015).

Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.



Pembahasan

H₁ = Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan

Nilai t-statistik pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan 6.240 atau dapat dilihat p-value nya bernilai 0.000. Nilai original sampel sebesar 0.668 yang menunjukan arah pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Insentif berpengaruh terhadap Produktivits Karyawan.

H₂ = Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Nilai t-statistik pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan 2.782 atau dapat dilihat p-value nya bernilai 0.006. Nilai original sampel sebesar 0.332 yang menunjukan arah pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivits Karyawan.

H₃ = Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan di Moderasi Semangat Kerja

Nilai t-statistik Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan sebagai variabel Moderasi sebesar 0.467, atau dapat dilihat p-value nya bernilai 0.641. Nilai

original sampel sebesar 0.850. Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan variabel Moderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan sebagai variabel Moderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan tidak dapat diterima.

H₄ = Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Moderasi Semangat Keja

Nilai t-statistik Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebagai variabel Moderasi sebesar 0.409, atau dapat dilihat p-value nya bernilai 0.683. Nilai original sampel sebesar -0.025 Hasil ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan variabel Moderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebagai variabel Moderasi,tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawn tidak dapat diterima.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan di Moderasi Semangat Kerja”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 37 Karyawan. Di PT. BSA PLN ULP Muara Beliti. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan, bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Insentif



dengan Produktivitas Karyawan` menunjukkan nilai signifikan dan berpengaruh.

2. Penelitian ini menemukan bahwa Pelatihan positif terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini berarti semakin sering Pelatihan maka akan semakin baik pula Produktivitas Karyawan.

V. SARAN

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. Dari penelitian yang penulis lakukan ada beberapa saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Kurang nya semangat kerja, berhubungan dengan semangat kerja yang dimiliki seorang pekerja, perusahaan bisa memberikan liburan, fasilitas atau keamanan yang lebih baik dan memberikan kepuasan agar para pekerja selalu merasa semangat dan nyaman.
2. Lebih banyak pelatihan berbasis praktik langsung agar karyawan dapat mengaplikasikan keterampilan secara efektif di tempat kerja.
3. Diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga karyawan merasakan semangat kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Heryati, H., Laela, E., & Vita Evelini Handayani Sinaga. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wintextile Purwakarta di Departemen Quality Control Factory 1. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, 2(1), 95–103. <https://doi.org/10.61849/16a2dv47>

Ikbali Ta'dung Pairi, M., & Sawaji, J. (2022). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU. *JURNAL MANAJEMEN & ORGANISASI REVIEW (MANOR)*, 4(1), 9–19. <https://doi.org/10.47354/mjo.v4i1.341>

Irfan Irfan, Kamaruddin Kamaruddin, & Baharuddin Baharuddin. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 1(6), 105–117. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i6.656>

Prasetyani, D. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK HSBC CABANG PONDOK INDAH. 3.

Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021a). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>

Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021b). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>



-
- Sugiyono. (2019). *Metode PENELITIAN PENDIDIKAN*. ALFABETA.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Syarif, A. (2022). Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(1), 104–117. <https://doi.org/10.33558/optimal.v15i1.2729>
- Yusniar Lubis, B. H., Emron Edison, & Bambang Hermanto. (2018). *MANAJEMEN DAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA*. ALFABETA BANDUNG.