

Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Indonesia Epson Industry Departemen Scanner

Nur Islam Welas Asih^{1*}, Veta Lidya Delimah Pasaribu²

Program Studi Admisitrasi Bisnis, Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka

nurislamwelasasih@gmail.com^{1*}, veta01889@unpam.ac.id²

Received 2 Juni 2025 | Revised 27 Juni 2025 | Accepted 11 Juli 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research discusses the application of leadership styles on employee productivity at PT. Indonesia Industry Scanner Department. The method used in this research is a qualitative approach, with data collection through observation and interviews. The results show that the democratic leadership style has a positive impact on employees' psychology, but it has not yet been effective in improving productivity. An adaptive leadership style and managerial support strategies such as training, incentives, and performance evaluations are needed. The decline in productivity is caused by low motivation, high workload, limited skills, and an unsupportive work environment. The solution is a combination of the right leadership style and integrated managerial strategies. The company leadership has implemented strategic measures such as HR training, a fair incentive system, job rotation, open communication, performance monitoring, and an adaptive leadership style to create a productive and sustainable work environment.

Keywords: Leadership Style; Employee Productivity

Abstrak

Penelitian ini membahas penerapan gaya kepemimpinan produktivitas karyawan di PT. Indonesia Industry Departemen Scanner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberi dampak positif terhadap psikologis karyawan, namun belum efektif meningkatkan produktivitas. Diperlukan gaya kepemimpinan adaptif dan dukungan strategi manajerial seperti pelatihan, insentif, dan evaluasi kinerja. Penurunan produktivitas disebabkan oleh motivasi rendah, beban kerja tinggi, keterbatasan keterampilan, dan lingkungan kerja kurang mendukung. Solusinya adalah kombinasi gaya kepemimpinan yang tepat dan strategi manajerial terpadu. Pimpinan perusahaan telah menerapkan langkah strategis seperti pelatihan SDM, sistem insentif adil, rotasi kerja, komunikasi terbuka, monitoring kinerja, dan gaya kepemimpinan adaptif untuk menciptakan iklim kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, dunia bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat dan dinamis. Persaingan antar perusahaan semakin ketat, baik dalam skala nasional maupun internasional. Hal ini menuntut setiap organisasi untuk dapat beradaptasi dengan cepat dan

meningkatkan kinerja secara berkelanjutan agar tetap mampu bertahan dan berkembang. Salah satu aspek utama yang menjadi fokus adalah produktivitas kerja karyawan, yang menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan waktu yang digunakan oleh karyawan dalam proses produksi di suatu perusahaan (Nurfitriani, 2023).

Artinya, produktivitas tidak hanya berfokus pada jumlah hasil kerja, tetapi juga memperhatikan efisiensi penggunaan waktu oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Semakin tinggi tingkat produktivitas, maka semakin optimal pula kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan benar-benar memberikan hasil maksimal sesuai dengan waktu dan sumber daya yang digunakan.

PT. Indonesia Epson Industry merupakan perusahaan manufaktur berskala besar yang bergerak di bidang elektronik dan teknologi, yang berlokasi di Kawasan East Jakarta Industrial (EJIP) Plot 4A Cikarang Selatan, Bekasi 17530, dengan salah satu unit kerjanya adalah Departemen Scanner. Dalam upaya mempertahankan daya saing dan efisiensi operasional, perusahaan ini dituntut untuk memastikan bahwa setiap unit kerja memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk mengetahui kondisi aktual di lapangan, dilakukan pra survei yang dilakukan peneliti bahwa hasil produksi atau target jumlah yang dihasilkan oleh karyawan mengalami penurunan dikarenakan menurunnya faktor produktivitas kerja di PT. Epson Industry Departemen Scanner. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1. Produksi dan Target Jumlah Produk yang dihasilkan Karyawan di PT. Epson Industry Departemen Scanner Tahun 2025

Bulan	Output (Hasil) (Pcs)	Target Order (Pcs)
Januari	2.230	2.280
Februari	2.100	2.280
Maret	2.000	2.280
April	1.956	2.280

Sumber: PT. Epson Industry, 2025

Berdasarkan tabel 1, dapat terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan dari bulan ke bulan, ditunjukkan dengan hasil produksi yang terus berada di bawah target dan cenderung menurun. Produktivitas

kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan, efisiensi operasional, dan daya saing di pasar industri. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan masih perlu ditingkatkan secara strategis.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pemikiran, perasaan, dan sikap bawahannya, serta menggerakkan mereka agar bekerja dengan efektif demi tercapainya tujuan organisasi (Sabariah, 2020). Seorang pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahannya, akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan termotivasi.

Dengan melihat fakta bahwa mayoritas karyawan belum merasa produktivitas kerjanya optimal, serta pentingnya gaya kepemimpinan dalam mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena, penelitian ini bertujuan untuk meng-Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Indonesia Epson Industry Departemen Scanner.

Kajian Pustaka

Produktivitas

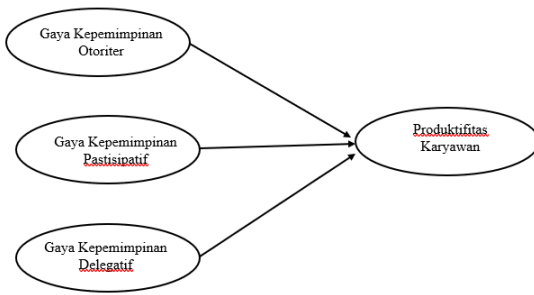
Produktivitas diartikan sebagai tingkat kesediaan tenaga kerja dalam mengerahkan energi dan kemampuannya guna menghasilkan barang dan jasa yang mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Wijaya & Manurung, 2021). Menurut (Saptaputra et al., 2023) produktivitas merupakan suatu indikator yang menggambarkan tingkat efisiensi dalam pemanfaatan berbagai input untuk menghasilkan output. Output yang dimaksud bisa berupa barang maupun jasa, sedangkan input mencakup berbagai sumber daya seperti waktu, tenaga kerja, bahan mentah, dan faktor produksi lainnya yang digunakan dalam proses menghasilkan output tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memengaruhi individu agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah

disepakati bersama (Pasaribu et al., 2020). Gaya kepemimpinan merupakan metode atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menampilkan karakteristik tertentu yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam upaya mencapai sasaran organisasi (Ismail & Pasaribu, 2024).

Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2023) metode kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk memahami suatu fenomena dalam situasi alami, bukan melalui eksperimen. Dalam pendekatan ini, peneliti berfungsi sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data, yang dilakukan melalui berbagai teknik secara kombinatorial (*triangulasi*). Proses analisis data dilakukan secara induktif, dengan penekanan utama pada pemaknaan terhadap data, bukan pada generalisasi hasil.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan metode observasi dan wawancara mendalam. Observasi lapangan dilakukan untuk melengkapi dan memperkuat data hasil wawancara dengan mengunjungi langsung lokasi penelitian. Peneliti secara langsung hadir di lokasi untuk mengamati serta mencatat aspek-aspek yang menjadi fokus pertanyaan kepada informan, guna memperoleh data dan gambaran terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di Departemen Scanner PT. Epson Industry.

HASIL dan PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Epson Industry Departemen Scanner

Berdasarkan hasil observasi langsung di lapangan serta wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan dan pimpinan di PT. Indonesia Epson Industry, khususnya pada Departemen Scanner, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat *demokratis*. Hal ini tercermin dari pendekatan kepemimpinan yang melibatkan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin di departemen ini secara aktif membuka ruang diskusi, menerima masukan dari bawahan, serta mengedepankan prinsip musyawarah dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul.

Pendekatan kepemimpinan seperti ini memberikan dampak positif terhadap kondisi psikologis karyawan. Karyawan merasa lebih dihargai, dilibatkan, dan memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja. Suasana kerja yang terbuka dan komunikatif juga mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim dan atasan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Namun demikian, meskipun gaya kepemimpinan demokratis telah diterapkan, data produksi dari bulan Januari hingga April 2025 menunjukkan bahwa target produksi belum tercapai dan terus mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya mampu mengatasi tantangan produktivitas di lingkungan kerja. Kemungkinan besar, terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal.

Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai perlu diimbangi dengan strategi manajerial lainnya, seperti peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan berkala, pemberian insentif atas pencapaian target, serta perbaikan sistem evaluasi kinerja. Penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif yaitu gaya kepemimpinan yang mampu menyesuaikan dengan situasi dan kebutuhan karyawan menjadi langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Produktivitas karyawan di PT. Epson Industry Departemen Scanner

Produktivitas karyawan di PT. Indonesia Epson Industry, khususnya pada Departemen Scanner, menunjukkan tren penurunan dalam beberapa bulan terakhir. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, output produksi dari bulan Januari hingga April 2025 secara konsisten berada di bawah target yang telah ditetapkan. Penurunan ini menandakan bahwa efektivitas dan efisiensi kerja belum optimal.

Produktivitas yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal, seperti kurangnya motivasi kerja, kelelahan akibat beban kerja yang tinggi, keterbatasan dalam keterampilan teknis, serta kondisi lingkungan kerja yang mungkin tidak kondusif. Selain itu, meskipun gaya kepemimpinan demokratis telah diterapkan, hasil observasi menunjukkan bahwa pendekatan ini belum sepenuhnya mampu mengatasi tantangan produktivitas yang ada.

Rendahnya produktivitas juga dapat dikaitkan dengan kurangnya sistem monitoring dan evaluasi yang konsisten terhadap kinerja harian karyawan, serta tidak adanya penguatan dalam bentuk insentif atau reward yang dapat memacu semangat kerja. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara gaya kepemimpinan yang tepat dan strategi manajerial yang mendukung, seperti pelatihan peningkatan keterampilan, rotasi kerja untuk menghindari kejenuhan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan. Tanpa adanya langkah-langkah konkret dan terstruktur, penurunan produktivitas ini dapat terus berlanjut dan berdampak pada pencapaian target produksi serta keberlangsungan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan produktivitas karyawan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Indonesia Epson Industry, khususnya pada Departemen Scanner, pimpinan menghadapi berbagai kendala yang bersifat struktural maupun kultural. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan dalam sumber daya manusia, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Banyak karyawan yang belum memiliki keterampilan teknis yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien, sementara program pelatihan dan pengembangan yang tersedia masih terbatas baik dalam frekuensi

maupun cakupan materinya. Hal ini menyebabkan karyawan sulit untuk berkembang secara profesional dan tidak mampu memenuhi target kerja yang telah ditentukan.

Selain itu, kendala lain yang dihadapi pimpinan adalah tingginya tingkat beban kerja tanpa diimbangi dengan sistem kompensasi yang memadai. Karyawan sering kali merasa kelelahan secara fisik dan mental karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, namun tidak mendapatkan penghargaan yang sepadan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial. Situasi ini berisiko menurunkan motivasi kerja dan menimbulkan kejenuhan yang berdampak negatif terhadap produktivitas. Pimpinan pun mengalami kesulitan dalam mempertahankan semangat kerja tim, karena kurangnya instrumen penghargaan yang fleksibel dan responsif terhadap pencapaian individu maupun kelompok.

Lebih lanjut, kurangnya sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang konsisten juga menjadi hambatan bagi pimpinan dalam mengambil keputusan strategis. Tanpa adanya data dan indikator kinerja yang terukur secara sistematis, pimpinan kesulitan untuk mengidentifikasi titik-titik lemah dalam proses kerja, serta untuk menentukan intervensi yang tepat. Hal ini diperburuk oleh rendahnya partisipasi aktif karyawan dalam memberikan umpan balik terhadap sistem kerja yang berlaku, yang menyebabkan pimpinan kurang memiliki masukan objektif untuk merancang perbaikan yang konkret.

Kendala komunikasi juga tidak dapat diabaikan. Meskipun gaya kepemimpinan demokratis telah diterapkan, dalam praktiknya masih terjadi miskomunikasi atau kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan karyawan. Beberapa karyawan merasa sungkan menyampaikan masalah yang mereka hadapi, terutama jika menyangkut isu-isu sensitif seperti tekanan kerja, konflik antar tim, atau ketidakpuasan terhadap sistem kerja. Akibatnya, pimpinan sering kali tidak mengetahui permasalahan riil yang dihadapi karyawan secara langsung, dan tidak dapat memberikan solusi yang cepat dan tepat sasaran.

Secara keseluruhan, kendala-kendala ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan produktivitas tidak cukup hanya mengandalkan satu aspek kepemimpinan saja, melainkan

memerlukan pendekatan multidimensional yang mencakup penguatan kompetensi, sistem penghargaan yang adil, komunikasi yang terbuka, serta manajemen kinerja yang terstruktur. Mengatasi kendala ini memerlukan komitmen jangka panjang dari pimpinan untuk terus berinovasi dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan responsif terhadap dinamika kerja yang berkembang.

Upaya pemimpin perusahaan dalam mengatasi kendala yang dihadapi guna meningkatkan produktivitas karyawan

Dalam menghadapi berbagai kendala yang menghambat produktivitas, pimpinan di PT. Indonesia Epson Industry Departemen Scanner telah mengambil sejumlah langkah strategis untuk mengatasi permasalahan secara menyeluruh. Pertama, pimpinan mulai memperkuat aspek pengembangan sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan dan workshop secara berkala yang disesuaikan dengan kebutuhan teknis operasional. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skill seperti komunikasi, kerja tim, dan manajemen waktu. Kedua, pimpinan mulai mengusulkan sistem insentif berbasis kinerja yang lebih adil dan transparan, baik dalam bentuk bonus, penghargaan non-material, maupun peluang pengembangan karier. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan, sehingga semangat kerja tetap terjaga.

Selanjutnya, guna mengurangi kelelahan akibat beban kerja yang tinggi, pimpinan juga menerapkan sistem rotasi kerja dan penjadwalan ulang tugas untuk mendistribusikan beban kerja secara lebih merata. Ini dilakukan agar karyawan tidak mengalami kejenuhan dan tetap dalam kondisi kerja yang optimal. Dalam hal komunikasi, pimpinan menginisiasi forum diskusi terbuka dan sesi umpan balik rutin antara atasan dan bawahan, sehingga setiap permasalahan dapat diidentifikasi dan diselesaikan secara cepat dan partisipatif. Di samping itu, sistem monitoring kinerja ditingkatkan melalui penerapan Key Performance Indicators (KPI) yang lebih spesifik dan terukur, guna memudahkan evaluasi kinerja secara objektif dan periodik.

Upaya lainnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan, termasuk perbaikan fasilitas kerja, ruang istirahat, dan penyediaan program dukungan kesehatan mental. Pimpinan menyadari bahwa kenyamanan dan kesejahteraan karyawan secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Terakhir, penerapan gaya kepemimpinan adaptif juga menjadi perhatian utama, di mana pemimpin lebih fleksibel dalam menyesuaikan pendekatan dengan dinamika dan kebutuhan individu atau tim. Dengan upaya-upaya terintegrasi ini, pimpinan berharap dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan di lingkungan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di Departemen Scanner PT. Indonesia Epson Industry telah memberikan dampak positif terhadap kondisi psikologis karyawan, meningkatkan rasa dihargai, keterlibatan, dan hubungan kerja yang harmonis. Namun, gaya kepemimpinan ini belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan produktivitas karena adanya faktor-faktor lain seperti beban kerja, kurangnya pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, untuk mencapai peningkatan produktivitas yang berkelanjutan, diperlukan penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif yang dapat menyesuaikan dengan situasi dan kebutuhan karyawan, serta dukungan strategi manajerial tambahan seperti pelatihan, pemberian insentif, dan sistem evaluasi kinerja yang lebih baik.

Produktivitas karyawan di Departemen Scanner PT. Epson Industry mengalami penurunan akibat faktor internal seperti rendahnya motivasi, beban kerja tinggi, keterbatasan keterampilan, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Gaya kepemimpinan demokratis belum sepenuhnya efektif mengatasi masalah ini. Oleh karena itu, dibutuhkan kombinasi gaya kepemimpinan yang tepat dan strategi manajerial seperti pelatihan, rotasi kerja,

serta sistem monitoring dan insentif untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Bahwa peran seorang pemimpin PT. Indonesia Epson Industry Departemen Scanner mengambil berbagai langkah strategis seperti pelatihan SDM, sistem insentif adil, rotasi kerja, komunikasi terbuka, peningkatan monitoring kinerja, dan perbaikan lingkungan kerja. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan adaptif dilakukan untuk menciptakan iklim kerja positif dan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armada, Dicky et al. (2022). *Ilmu Manajemen* (Harjoni & Ali Sadikin, eds.). Banda Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Lhokseumawe.
- Asriyanti, Siska et al. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Cahyani, Malinda Arum, & Ningsih, Ekawati Rahayu. (2023). Kinerja Karyawan pada Perspektif Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Kudus*, 1(4), 471–483. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/jebisku.v1i4.774>
- Choerudin, Achmad. (2024). *Pengantar manajemen* (Ari Yanto, ed.). Kota Padang, Sumatera Barat: AIKOMEDIA PRESS.
- Fitri, Nuri Annisa et al. (2025). The Influence Of Leadership Style On Employee Performance With Work Discipline As An Intervening Variable At PT . Bank Syariah Indonesia Kanca Palembang. *Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 41–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v13i1.6726>
- Hamzah, Pratiwi et al. (2023). Sustainability Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia , Dan Sumber Daya Keuangan Terhadap Keberlangsungan Usaha. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2750–2758.
- <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/ms.ej.v4i3.2117>
- Hariyati, Ike, & Sunardi, Andhina Ika. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Umum (JMMU)*, 1(1), 1–12. Retrieved from <https://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/JMMU/article/view/179>
- Indrawati, Yuli, & Sulaeman, Asep. (2025). The Influence of Leadership Style and Job Satisfaction on Productivity at PT. Mayora Indah Tbk in West Jakarta. *IJSS: International Journal of Social Science*, 1(1), 47–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.51805/ijss.v1i1.317>
- Islam, Universitas et al. (2024). Human Resource Management Concept. *Proceeding of International Conference on Education, Society and Humanity*, 02(02), 1456–1465. Retrieved from <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/ices/article/view/10349>
- Ismail, Ismail, & Pasaribu, Veta Lidya Delimah. (2024). Analysis of Democratic Leadership Style Impact on Employee Management Performance (Case Study of Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong) Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis yang Berdampak pada Kinerja Manajemen Karyawan (Studi Kasus Bank Mega Syar. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology (MARCOPOLo)*, 2(12), 1667–1676. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/marcopolo.v2i12.12931>
- Kalangi, R. D. et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1087–1097. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35301>
- Lidya, Veta et al. (2024). The Influence of Product Quality and Prices on Government Brand Products (Foodstation) on

- Purchasing Decisions at Jakmart Pasar Jaya Cikini. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 199–210. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i4.8701>
- Nevira, Lesti et al. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Scancom Indonesia di Semarang. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(1), 51–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i1.48>
- Nurfritriani. (2023). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan* (Ulfa Hidayati, ed.). Kota Parepare, Sulawesi Selatan: IAIN Nusantara Press.
- Pasaribu, Veta Lidya Delimah et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/dr.b.v3i1.4293>
- Permatasari, Kurnia et al. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(August), 2387–2396. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/ms.ej.v3i4.992>
- Perteka, I. Wayan Ekastana Senadwipa et al. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *Values*, 1, 60–70. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1435>
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. (2022). *Sumber Sumber Daya Manusia* (Edwin Zusrony, ed.). Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sabariah. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Riinawati, ed.). Lafadz Jaya.
- Saptaputra, Syawal Kamiluddin et al. (2023). *Ergonomi dan Lingkungan Kerja*. Kota Bandung, Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Studi Kasus (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, & Kombinasi)*. CV Alfabeta.
- Syukri, Ahmad et al. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1–13.
- Widiana, Muslichah Erma. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen* (Yudi Sutarso, ed.). Purwokerto Selatan, Jawa Barat: CV. Pena Persada.
- Wijaya, Candra, & Manurung, Ojak. (2021). *Produktivitas Kerja* (M. .. Dr. Rahmat Hidayat, ed.). Jakarta: Kencana.
- Wulandari, Anna, & Mulyanto, Heru. (2024). *Kepemimpinan*. PT Kimshafi Alung Cipta.