JIRAM
Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol 4 No 1 Tahun 2026 E-ISSN: 3031-2973
Diterima Redaksi: 10-02-2026 | Revisi: 14-02-2026 | Diterbitkan: 30-03-2026

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali

Intan Kumala[1*], Theresia Pradiani[2], Moh. Maskan[3]
[1,2,3]Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
[1*]iintan.kumalaa@gmail.com, [2]thpradiani@gmail.com, [3]alifmaskan@gmail.com

ABSTRAK
Berkembangnya industri perhotelan di Bali tidak hanya menghadirkan peluang pertumbuhan, tetapi juga menimbulkan potensi persaingan yang tinggi dalam dunia bisnis. Upaya lebih lanjut diperlukan untuk memahami kebutuhan individu, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta memberikan lebih banyak dukungan dalam mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan menggunakan populasi dan sampel dengan setiap item instrumen dinilai yang menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan uji regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan t parsial dan f simultan.Analisis menujukan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali. Melalui kepemimpinan yang efektif akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 2) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali. Melalui motivasi kerja yang kuat akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 3) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali. Melalui lingkungan kerja yang kondusif akan mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan. 4)Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali. Melalui integrasi antara kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang kuat, dan lingkungan kerja yang kondusif membentuk fondasi yang kuat untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT GIJ Property Indo Bali.
Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT
The development of the hospitality industry in Bali not only presents growth opportunities, but also creates the potential for high competition in the business world. Further efforts are needed to understand individual needs, improve communication between management and employees, and provide more support in achieving company goals together. This study aims to determine the effect of leadership, work motivation and work environment simultaneously on employee productivity at PT GIJ Property Indo Bali. This research uses quantitative methods. The method of taking using population and samples with each instrument item is assessed using a Likert

scale. Data analysis using multiple regression tests and hypothesis testing using partial t and f simultaneously. The analysis shows that: 1) Leadership style partially affects employee work productivity at PT GIJ Property Indo Bali. Through an effective leadership style will be able to increase employee productivity. 2) Work motivation has a partial effect on employee work productivity at PT GIJ Property Indo Bali. Through strong work motivation will be able to increase employee productivity. 3) The work environment has a partial effect on employee productivity at PT GIJ Property Indo Bali. Through a conducive work environment will be able to increase employee productivity. 4) Leadership, work motivation, and work environment simultaneously affect employee productivity at PT GIJ Property Indo Bali. Through the integration of effective leadership, strong work motivation, and a conducive work environment, it forms a strong foundation for increasing employee productivity at PT GIJ Property Indo Bali.

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Work Environment, Employee Productivity*.

PENDAHULUAN

Bidang industri jasa terus mengalami pertumbuhan yang signifikan seiring berjalannya waktu, terutama dalam sektor perhotelan. Hotel tidak hanya menjadi kebutuhan esensial bagi mereka yang bepergian jauh, tetapi juga menjadi pilihan utama bagi wisatawan di Indonesia. Industri perhotelan di negara ini telah mengalami perkembangan pesat dalam beberapa dekade terakhir, yang menyebabkan peningkatan jumlah hotel serta variasi layanan yang ditawarkan. Mulai dari hotel mewah dengan fasilitas lengkap hingga penginapan yang mempromosikan budaya lokal, industri ini menawarkan beragam pilihan penginapan bagi pelancong dari berbagai latar belakang dan kebutuhan.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia mencatat adanya 29.005 hotel pada tahun 2023. Dari jumlah tersebut, sebanyak 4.129 hotel merupakan hotel berbintang, sementara 24.876 lainnya termasuk dalam kategori hotel non-bintang atau akomodasi lainnya. Angka ini menunjukkan kenaikan tipis sebesar 0,71% dibandingkan dengan tahun sebelumnya, di mana tercatat sebanyak 28.800 hotel pada tahun 2022. BPS mencatat bahwa peningkatan jumlah hotel ini didorong oleh permintaan yang terus meningkat terhadap layanan akomodasi. Data dari BPS menunjukkan tren pertumbuhan yang signifikan dalam jumlah hotel di Indonesia, mencakup sekitar 1.000 unit tambahan dengan berbagai latar belakang dan label yang berbeda.

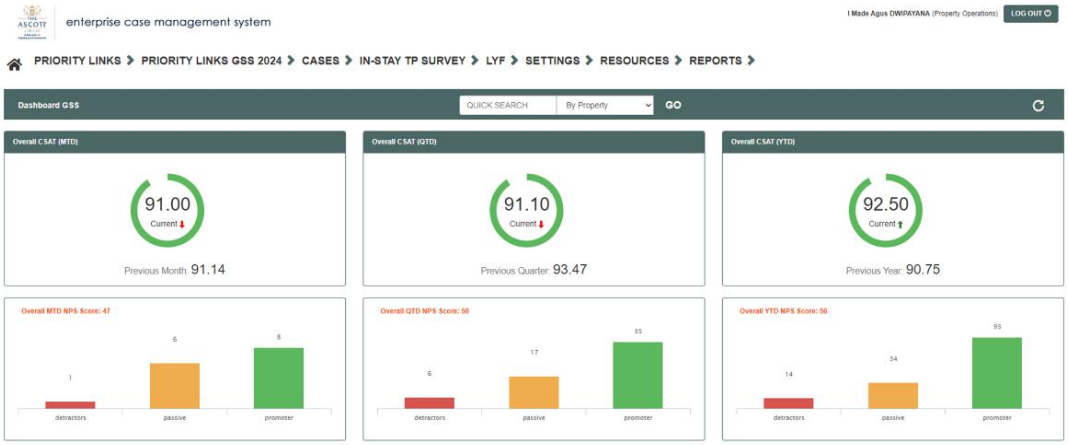
Provinsi Bali yang menjadi salah satu daerah wisata terbesar di Indonesia memiliki jumlah usaha hotel terbanyak diantara seluruh provinsi lainnya. Menurut data BPS, sebanyak 3.895 hotel yang tersebar di seluruh pulau. Bali menawarkan beragam kondisi akomodasi yang mencakup segala jenis hotel dan fasilitasnya. Dari resor mewah yang menawarkan pemandangan laut yang memukau hingga vila-vila pribadi yang tenang di tengah-tengah sawah, pulau ini memenuhi berbagai kebutuhan tamu dengan berbagai preferensi. Keberagaman ini memberi pengunjung pilihan yang luas untuk menikmati pengalaman menginap yang sesuai dengan suasana dan gaya liburan mereka di Bali.

Berkembangnya industri perhotelan di Bali tidak hanya menghadirkan peluang pertumbuhan, tetapi juga menimbulkan potensi persaingan yang tinggi dalam dunia bisnis. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif ini, faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dan operasional perusahaan menjadi sangat penting. Perusahaan-perusahaan harus siap untuk menekan dan mendorong setiap lokasi usaha mereka agar dapat beroperasi dengan seefisien mungkin. Kemampuan untuk menjaga produktivitas tinggi dalam menghadapi persaingan yang ketat merupakan kunci utama bagi keberlangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan di tengah dinamika pasar yang kompetitif.

Dunia perhotelan mengalami tantangan pada masa pandemi Covid-19 di tahun 2019 – 2022, menjadi tantangan nyata bagi sebuah perusahaan untuk mampu survive. Termasuk di

Provinsi Bali dengan banyaknya hotel, terdapat beberapa hotel yang tetap stabil ataupun mengalami penurunan. Salah satunya adalah PT GIJ Property Indo Bali adalah salah satu entitas yang turut meramaikan industri perhotelan di Bali. Sebagai bagian dari PT Genesis Indojaya yang didirikan pada tahun 2012 dan berbasis di Jakarta. Perusahaan ini memulai jejaknya di sektor properti dengan misi yang jelas yaitu mengembangkan properti di seluruh Indonesia. Dengan visi yang kuat dan komitmen terhadap standar kualitas, PT GIJ Property Indo Bali cepat berkembang dan memperluas jangkauannya ke dalam dunia perhotelan.

Ketangguhan PT GIJ Property Indo Bali telah diuji selama masa pandemi Covid-19, tetapi tantangan muncul ketika perusahaan beroperasi satu tahun pasca pandemi. Perusahaan mengalami ketidakstabilan operasional yang tercermin dalam penurunan kinerja dari berbagai aspek. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah penurunan produktivitas karyawan. Hal ini menjadi fokus utama dalam mengatasi problematika yang dihadapi, dengan upaya untuk memperbaiki kembali kinerja karyawan dan memastikan keberlanjutan operasional perusahaan di tengah kondisi ekonomi yang berubah-ubah pasca pandemi. Berikut bukti adanya penurunan produktivitas karyawan yaitu:



Gambar 1.1 Hasil Penilaian Penurunan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penilaian penurunan kinerja pada gambar 1.1 dapat dilihat bahwa fenomena ini menjadi bukti yang mengindikasikan adanya masalah yang perlu diatasi secara serius yaitu berkaitan dengan produktivitas karyawan. Ragam faktor berpotensi menjadi alasan mengapa terjadi penurunan produktivitas kinerja karyawan. Penyebabnya dapat bervariasi, mulai dari faktor internal seperti kurangnya motivasi atau kelelahan, komunikasi dengan teman kerja hingga faktor eksternal seperti masalah lingkungan kerja yang memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

PT GIJ Property Indo Bali melaporkan bahwa penurunan kinerja karyawan terlihat dari meningkatnya jumlah komplain pelanggan dan komentar negatif. Berdasarkan observasi awal terhadap manajemen PT GIJ Property Indo Bali, komplain ini terutama terkait dengan kualitas servis dan layanan yang disediakan. Data mengenai komplain tersebut dirangkum secara berkala setiap bulan dan dilaporkan setiap triwulan. Indikasi kuat menunjukkan bahwa masalah ini berakar pada kinerja operasional di lapangan yang kurang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai produktivitas kerja karyawan untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja.
Penurunan produktivitas kerja dalam industri perhotelan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk keterlambatan layanan dan komplain dari tamu. Kedua faktor ini memiliki potensi dampak yang signifikan terhadap kinerja dan reputasi hotel. Keterlambatan dalam pelayanan menjadi salah satu masalah utama yang dapat mengganggu produktivitas kerja di hotel. Hal ini

dapat terjadi dalam berbagai aspek layanan, seperti proses check-in yang lambat, keterlambatan dalam pelayanan kamar, hingga penyediaan fasilitas tambahan seperti spa atau restoran hotel. Sementara itu, komplain dari tamu merupakan indikator bahwa terdapat aspek layanan yang perlu diperbaiki. Komplain dapat timbul karena berbagai alasan, seperti kurangnya kebersihan kamar, fasilitas yang tidak berfungsi dengan baik, atau interaksi dengan staf yang kurang memuaskan. Penanganan komplain yang tidak efektif berpotensi memperburuk situasi dan merusak reputasi hotel di mata tamu. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu fokus pada meningkatkan efisiensi layanan dan respons terhadap masukan dari tamu untuk menjaga tingkat produktivitas dan reputasi yang baik dalam industri yang sangat kompetitif ini.

Mengatasi masalah tersebut maka dibutuhkan sosok kepempimpinan yang kuat, dalam PT GIJ Property Indo Bali juga terjadi problematika mengenai kepemimpunan yang mana masih terjadi komunikasi yang kurang berjalan baik antara atasan dan karyawan. Persoalan lainnya adalah motivasi yang kurang karena latar belakang yang beragam masing-masing karyawan, termasuk faktor pimpinan kerja hingga rekan kerja ataupun kurangnya motivasi internal dan eksternal yang sangat kurang dan membuat pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai standard perusahaan. Terakhir adalah lingkungan kerja yang kurang membuat nyaman karena adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik.

Beberapa faktor yang menjadi persoalan di PT GIJ Property Indo Bali tersebut, terkait produktivitas karyawan meliputi penurunan performa kerja yang konsisten pada beberapa pegawai. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa manajer di PT GIJ Property Indo Bali kurang efektif dalam mengatasi masalah antara atasan dan karyawan. Hal ini mencakup aspek kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini menjadi masalah mendasar yang perlu dikaji lebih dalam dan merupakan elemen penting dalam penelitian ini. Penelitian ini akan mengeksplorasi faktor-faktor tersebut untuk mengidentifikasi penyebab utama penurunan produktivitas dan mencari solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali?

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Teori

1. Kepemimpinan

Menurut Maulana & Winarningsih (2020) kepemimpinan merupakan suatu cara kemampuan individu dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan (Maulana & Winarningsih, 2020). Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Sedangkan menurut Rustamaji et al., (2023) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi

bawahannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Rustamaji et al., 2023).

2. Motivasi Kerja

Menurut Maulana & Winarningsih (2020) motivasi kerja merupakan suatu tindakan dan keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang menimbulkan rasa semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan (Maulana & Winarningsih, 2020). Motivasi yang tinggi mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong produktivitas karyawan sehingga terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Indrawan et al., 2023). Sedangkan menurut Hafiz & Soleha (2023) motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk memenuhi tugasnya karena mereka percaya bahwa ketika organisasi berhasil mencapai tujuan dan kepentingan pribadi anggota organisasi juga terlindungi (Hafiz & Soleha, 2023).

3. Lingkungan Kerja

Menurut (Syafrizal & Daulay, 2022) lingkungan kerja ialah lokasi dimana pegawai melaksanakan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang menunjang meneruskan kenyamanan serta aman, sehingga menyebabkan pegawai bekerja secara maksimal. Sedangkan menurut (Septiady & Hamidan, 2022) lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan.

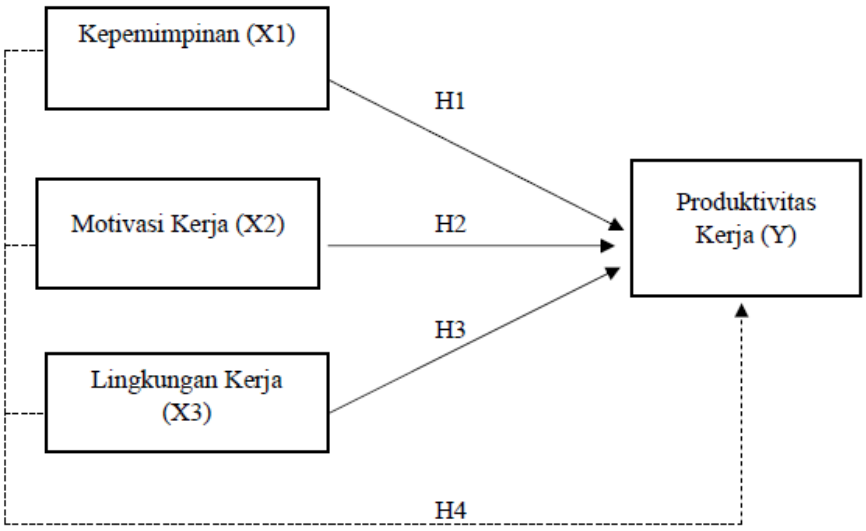
Skinner terkenal dengan teorinya tentang "*operant conditioning*" atau pembelajaran perilaku, dikutip dalam (Hill et al., 2021) yang menekankan peran lingkungan dalam membentuk perilaku individu. Menurut teori ini, perilaku individu dipengaruhi oleh konsekuensi atau hasil dari tindakan mereka. Jika **konsekuensi** dari suatu tindakan dianggap menguntungkan atau memberikan penghargaan, kemungkinan besar individu akan cenderung mengulangi perilaku tersebut. Sebaliknya, jika konsekuensi negatif atau hukuman diberikan, individu mungkin menghindari atau mengurangi perilaku tersebut.

4. Produktivitas Kerja

Menurut (Hafiz & Soleha, 2023) produktivitas kerja adalah ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, yang memperhitungkan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang atau jasa, produktivitas menunjukkan seberapa baik sumber daya digunakan dalam produksi barang. Sedangkan menurut (Laksmiari, 2019) produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

B. KERANGKA KONSEP

Kerangka konseptual meliputi kerangka berpikir yang menggambarkan alur pemikiran terhadap suatu konsep dengan konsep lainnya dan menghubungkan antara variabel yang diteliti.



2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Bersumber pada kerangka teoritis diatas, hipotesis dalam penelitian ini ialah:

1. **H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan.** Hal ini sesuai yang disampaikan pada penelitian terdahulu yakni, Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Syafrizal & Daulay, 2022), (Septiady & Hamidan, 2022), (Syawalia et al., 2023), (Lestari, 2022), (Rustamaji et al., 2023) (Rustamaji et al., 2023) dan (Maulana & Winarningsih, 2020) yang menyatakan dalam penelitian mereka bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Melalui penelitian ini diharapkan mampu menemukan pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas karyawan.
2. **H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan.** Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Hafiz & Soleha, 2023) dan (Maulana & Winarningsih, 2020) yang menemukan dalam penelitian mereka bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui penelitian ini diharapkan mampu menemukan pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan.
3. **H3: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan.** Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra et al., 2022) (Syafrizal & Daulay, 2022), (Septiady & Hamidan, 2022), (Syawalia et al., 2023), (Rustamaji et al., 2023), dan (Maulana & Winarningsih, 2020) yang menyatakan dalam penelitian mereka bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Melalui penelitian ini diharapkan mampu menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas karyawan.
4. **H4: Diduga Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan.** Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hafiz & Soleha, 2023) dan (Djaelani & Millaningtya, 2023) yang menemukan dalam penelitian mereka bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik. Jika Lingkungan kerja yang dimiliki karyawan baik maka akan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rustamaji et al., 2023) dan(Maulana & Winarningsih, 2020) yang menyatakan dalam penelitian mereka bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Melalui penelitian ini diharapkan mampu menemukan pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktifitas karyawan.

III. METODELOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Abdullah et al., 2022) pendekatan kuantitatif adalah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik. Sehingga dalam penelitian kuantitatif, sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Penelitian ini mengkaji mengenai kepempimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan variabel tersebut objek penelitian yaitu PT GIJ Property Indo Bali berupaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, karena secara umum akan memberikan dampak pada profit perusahaan yang dapat menjaga operasional perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan kunci penting bagi sebuah perusahaan untuk menjaga eksistensinya, beberapa variabel yang menjadi bahan kajian adalah variabel kepempimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teori (Sahir, 2022) menjelaskan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teori tersebut disadur oleh (Sahir, 2022) metode sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang karyawan.



Gambar 3.1 Jumlah Karyawan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT GIJ Property Indo Bali memiliki peran krusial dalam memenuhi kebutuhan akomodasi yang berkualitas dan beragam bagi pengunjung yang datang ke Bali. Keberhasilan perusahaan ini sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil. Mulai dari manajemen tingkat atas hingga staf operasional di lapangan, setiap anggota tim berperan penting dalam menyediakan layanan akomodasi yang unggul bagi para tamu. Dengan kompetensi dan dedikasi SDM yang tinggi, PT GIJ Property Indo Bali terus mempertahankan reputasinya sebagai salah satu pemain utama dalam industri perhotelan di Bali, memberikan pengalaman menginap yang tak terlupakan bagi setiap pengunjung. Berikut ini data penelitian sesuai hasil angket penelitian yang mengambil data dari jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Peneliti merinci data-data tersebut sebagaimana beberapa tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	34	77,2%
Perempuan	10	22,8%
Total	44	100%

Sesuai dengan tabel tersebut diketahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini, laki-laki sebanyak 34 responden dan perempuan sebanyak 10 responden. Jumlah lelaki terhitung sangat dominan dengan 77,2% karena faktor kebijakan perusahaan dan sesuai kebutuhan formasi kerja yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan untuk perempuan terdapat sekitar 22,8% dari jumlah pekerja. Perbedaan jumlah yang sangat signifikan tersebut disesuaikan dengan kompetensi dan pada masing-masing posisi yang dibutuhkan perusahaan pada PT GIJ Property Indo Bali. Sementara itu, untuk selanjutnya akan dideskripsikan sesuai dengan usia yang bekerja di PT GIJ Property Indo Bali sebagaimana berikut ini.

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen
19 – 24	12	27,2%
25 – 30	18	40,9%
31 - ke atas	14	31,9%
Total	44	100%

Sesuai dengan tabel tersebut maka diketahui PT GIJ Property Indo Bali memiliki jumlah karyawan diusia 19 – 24 tahun sebanyak 12 orang, 25 – 30 sebanyak 18 orang dan 31 – ke atas sebanyak 14 orang. Dinilai dari tabel tersebut diketahui jumlah persentase dominan pada usia 25 - 30 tahun sebesar 40,9%, kemudian urutan kedua yaitu 31 ke atas sebesar 31,9%, dan terakhir adalah 27,2% sebesar 27,2%. PT GIJ Property Indo Bali dinilai dari segi usia memang beragam, namun tidak ada perbedaan yang signifikan. Faktor usia secara umum kategori produktif, hal ini mengindikasikan perusahaan memang berupaya memaksimalkan prosuktivitas kerja dari faktor usia.

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Durasi Bekerja	Jumlah	Persen
1 – 2	4	9%
3 – 5	31	70,4%
5 >	9	20,6%
Total	44	100%

Sesuai dengan tabel tersebut sesuai dengan data lama bekerja maka memang rerata dominan karyawan PT GIJ Property Indo Bali bekerja dengan rentan waktu yang lama yaitu 3 hingga 5 tahun. Artinya ketika seseorang semakin nyaman di lokasi kerja maka mengindikasikan bahwa PT GIJ Property Indo Bali memang memberikan hak dan kewajiban yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan.

Dinilai dari persentase pekerja maka lama usaha didominasi di rentan 3 – 5 tahun sebesar 70,4%. Faktor ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan memberikan kenyamanan karyawan dan jarang melakukan rekrutmen. Hanya terdapat 9% saja jumlah karyawan yang tergolong baru.

Penelitian ini dalam melakukan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov and Smirnov*. Jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80450000
Most Extreme Differences	Absolute	.193
	Positive	.493
	Negative	-.130
Test Statistic		.498
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan software *spss 26.0 for windows* diketahui nilai sig 0,067 > 0,05. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas diperlukan dalam analisis regresi sebagai bagian dari uji asumsi klasik sebelum melanjutkan tahapan penelitian. Untuk menilai keberadaan multikolinieritas, dilakukan uji beda nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance dari setiap variabel independen lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10,00, maka tidak terdapat indikasi multikolinieritas yang signifikan. Hasil negatif dari uji ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi tidak saling berkorelasi secara berarti, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan dengan keyakinan bahwa hasilnya valid dan tidak terpengaruh oleh multikolinieritas. Berikut tabel uji:

Tabel 4.5 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.702	.251		10.744	.000		
	Kepemimpinan	.261	.108	.428	2.417	.018	.406	2.742
	Motivasi Kerja	.162	.094	.079	3.547	.558	.346	2.722
	Lingkungan Kerja	.208	.103	.300	2.025	.570	.334	3.290

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel tersebut dapat diketahui nilai Kepemimpinan (X1) *tolerance* sebesar 0,406 dan nilai VIF sebesar 2,742, Motivasi Kerja (X2) *tolerance* sebesar 0,346 dan nilai VIF sebesar 2,722, Lingkungan Kerja (X3) *tolerance* sebesar 0,334 dan nilai VIF sebesar 3,290.

Kemudian jika diperbandingkan satu persatu setiap variabel, maka dapat diketahui sebagai berikut:

a. Nilai Kepemimpinan yaitu nilai *tolerance* sebesar 0,406 > 0,100 dan nilai VIF 2,742 < 10,00.
b. Nilai Motivasi Kerja yaitu nilai *tolerance* sebesar 0,346 > 0,100 dan nilai VIF 2,722 < 10,00.
c. Nilai Lingkungan Kerja yaitu nilai *tolerance* sebesar 0,334 > 0,100 dan nilai VIF 3,290 < 10,00.

Hasil pengujian variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, dan tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas. Kriteria yang digunakan meliputi nilai tolerance yang lebih besar dari 0,100 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang kurang dari 10,00 untuk setiap variabel independen. Karena tidak terdapat indikasi multikolinieritas yang signifikan, penelitian dapat melanjutkan ke tahapan analisis regresi selanjutnya dengan keyakinan bahwa hasilnya akan dapat diandalkan dan tidak terpengaruh oleh masalah multikolinieritas. Langkah ini penting untuk memastikan validitas dan interpretasi hasil analisis regresi yang akurat dan dapat dipercaya.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi apakah pola ini terjadi dalam data. Jika hasil uji menunjukkan bahwa varians residual tetap atau tidak signifikan secara statistik, maka model dikatakan homoskedastis. Sebaliknya, jika terdapat bukti statistik yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dalam varians residual, hal ini menunjukkan keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Penilaian ini penting untuk memastikan validitas asumsi regresi dan interpretasi hasil analisis yang akurat.

Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.160	.251		.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.108	.000	.001	.546
	Motivasi Kerja	.000	.094	.000	.001	.759
	Lingkungan Kerja	.000	.103	.000	.002	.458

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,546 untuk variabel X1, 0,759 untuk variabel X2, dan 0,458 untuk variabel X3 terkait uji heteroskedastisitas. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai *absolute residual* lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, syarat asumsi klasik dalam uji regresi berganda terpenuhi, yang menunjukkan bahwa varians residual antar pengamatan relatif konstan. Hal ini mendukung validitas analisis regresi dan memastikan bahwa interpretasi hasilnya dapat diandalkan dalam konteks penelitian.

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.6 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.702	.251		10.744	.000		
	Kepemimpinan	.612	.108	.428	3.174	.001	.306	4.374
	Motivasi Kerja	.516	.094	.079	3.200	.001	.348	2.722
	Lingkungan Kerja	.782	.103	.300	3.025	.002	.301	3.904

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disusun persamaan atau model regresi sebagai berikut:

$Y = 2{,}702 + 0{,}612\ X_1 + 0{,}516\ X_2 + 0{,}782\ X_3 + e$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 2,702, diketahui nilai Kepemimpinan (X1), nilai Motivasi Kerja (X2), dan nilai Lingkungan Kerja (X3) nilainnya adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainnya sebesar 2,702.

Uji hipotesis menggunakan model regresi linier berganda, yang melibatkan dua jenis uji untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pertama, uji T Parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji ini memberikan informasi tentang signifikansi kontribusi relatif setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Kedua, uji F Simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama semua variabel independen terhadap variabel dependen.

HI: Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali

H2: Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali

H3: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali

H4: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali

Uji T Parsial digunakan untuk menguji pengaruh relatif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (sig.) hasil uji t. Menurut Imam Gazhali, jika nilai sig. < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Rumus mencari t tabel yaitu dengan rumus t-tabel = (α/2; df – n- k), maka didapatkan (0,05:2 ; 44 - 3 - 1) = (0,025 ; 44 -3 – 1) = (0,025 ; 40) = 2,021.

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesa T *Parsial*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.702	.251		10.744	.000

Kepemimpinan	.612	.108	.428	3.174	.001
Motivasi Kerja	.516	.094	.079	3.200	.001
Lingkungan Kerja	.782	.103	.300	3.025	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan penghitungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Hipotesa pertama (H1) adalah Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali. Sesuai dengan penghitungan tersebut dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,001. Sesuai dengan jika nilai *sig.* < 0,05 maka artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, 0,001 < 0,05 maka dapat dikatakan pada hipotesa yang pertama berpengaruh signifikan.

Selain itu dengan membandingkan, penghitungan uji *T Parsial* berdasarkan t hitung dan t tabel, jika nilai t hitung > t tabel maka dapat dikatakan variabel independen memberikan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai 3,174 > 2,021, dikatakan memberikan pengaruh.

Hasil dari penelitian pada hipotesa pertama yaitu ”Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali,” dinyatakan diterima.
Hipotesa kedua (H2) adalah Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali. Sesuai dengan penghitungan tersebut dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,001. Sesuai dengan jika nilai *sig.* < 0,05 maka artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, 0,002 < 0,05 maka dapat dikaakan pada hipotesa yang kedua berpengaruh signifikan.

Selain itu dengan membandingkan, penghitungan uji *T Parsial* berdasarkan t hitung dan t tabel, jika nilai t hitung > t tabel maka dapat dikatakan variabel independen memberikan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai 3,200 > 2,021, dikatakan memberikan pengaruh.

Hasil dari penelitian pada hipotesa kedua yaitu ” Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali,” dinyatakan diterima.
Hipotesa ketiga (H3) adalah Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali. Sesuai dengan penghitungan tersebut dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,002. Sesuai dengan jika nilai *sig.* < 0,05 maka artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, 0,002 < 0,05 maka dapat dikatakan pada hipotesa yang ketiga berpengaruh signifikan.

Selain itu dengan membandingkan, penghitungan uji *T Parsial* berdasarkan t hitung dan t tabel, jika nilai t hitung > t tabel maka dapat dikatakan variabel independen memberikan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai 3,025 > 2,021, dikatakan memberikan pengaruh.

Hasil dari penelitian pada hipotesa ketiga yaitu ”Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali,” dinyatakan diterima.
Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghazali, jika nilai *sig*. < 0,05 maka variabel X berpengaruh terhadap Y. Selain itu guna meyakinkan hasil penelitian, dilakukan perbandingan pada nilai hitung f tabel, jika nilai f hitung > f tabel maka variabel X berpengaruh terhadap Y.

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesa *F Simultan*

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.306	2	5.653	3.601	.001[b]

	Residual	27.398	98	.288		
	Total	38.704	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Hasil pengujian tersebut dapat diketahui, jika nilai *sig*. < 0,05 maka variabel X berpengaruh terhadap Y. Maka dapat diketahui 0,001 < 0,05 sehingga dari perbandingan pada uji signifikansi dapat dinyatakan hipotesa diterima atau berpengaruh signifikan. Maka dapat dikatakan "Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali," atau dapat dinyatakan jika uji secara bersama-sama variabel X memberikan pengaruh terhadap variabel Y.
Dalam penelitian ini, guna mengetahui sebesara besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan uji *R square.*

Tabel 5.16 Uji *R Square*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540[a]	.762	.277	.537

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil pengujian tersebut dapat diketahui besaran nilai *R square* sebesar 0,762 atau jika dikonfersi menuju persen menjadi 72%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja menjadi faktor yang memmberikan dampak terhadap Produktivitas Kerja sebesar 76,2%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Produktivitas kerja karyawan PT GIJ Indo Property Bali memiliki beberapa latar belakang yang mempengaruhinya, penelitian yang dilaksanakan pada seluruh pekerja di PT GIJ Indo Property Bali atau pada 44 responden. Mengacu pada jumlah responden penelitian pertama dari kelompok jenis kelamin, diketahui laki-laki sebanyak 34 responden dan perempuan sebanyak 10 responden. Dominasi laki-laki dalam PT GIJ Indo Property Bali disesuaikan dengan kompetensi dan kebutuhan pada masing-masing posisi. Dinilai dari segi usia, PT GIJ Property Indo Bali memiliki jumlah karyawan diusia 19 – 24 tahun sebanyak 12 orang, 25 – 30 sebanyak 18 orang dan 31 – ke atas sebanyak 14 orang. Usia sebagian besar berada pada titik produktif dan berpengalaman, ini juga menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dinilai lama bekerja maka memang rerata dominan karyawan PT GIJ Property Indo Bali bekerja dengan rentan waktu yang lama yaitu 3 hingga 5 tahun. Artinya ketika seseorang semakin nyaman di lokasi kerja maka mengindikasikan bahwa PT GIJ Property Indo Bali memang memberikan hak dan kewajiban yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan. Faktor yang dianalisis dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Masing-masing dari beberapa faktor tersebut memberikan andil dalam mempengaruhi produktivitas kerja. PT GIJ Indo Property Bali menempatkan faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai bagian yang penting dalam pengembangan manajemen perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali.
4. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT GIJ Property Indo Bali.

1. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT GIJ Property Indo Bali memiliki implikasi penting bagi perusahaan. Berikut adalah beberapa implikasinya yaitu Pentingnya kepemimpinan yang efektif yaitu pemimpin di PT GIJ Property Indo Bali haruslah pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kerja keras karyawan, menciptakan peluang untuk pengembangan diri karyawan, dan menyediakan lingkungan kerja yang positif dan suportif. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yaitu perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan produktif. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan tempat kerja yang aman dan nyaman, memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan, dan memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam cara mereka bekerja. Integrasi kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yaitu ketiga faktor ini harus diintegrasikan secara efektif untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja yang optimal. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas dalam lingkungan kerja yang kondusif. Dengan menerapkan implikasi-implikasi ini, PT GIJ Property Indo Bali dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan mencapai tujuan bisnisnya. Dampak pada karyawan: Meningkatnya kepuasan kerja, Meningkatnya komitmen kerja, Meningkatnya retensi karyawan, Meningkatnya kesehatan mental dan fisik karyawan. Sedangkan dampak pada Perusahaan yaitu Meningkatnya profitabilitas, Meningkatnya pangsa pasar, Meningkatnya citra Perusahaan, Meningkatnya inovasi. Dengan mengintegrasikan kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang kuat, dan lingkungan kerja yang kondusif, PT GIJ Property Indo Bali dapat menciptakan tempat kerja yang ideal bagi karyawannya dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

2. Saran

1. Manajamen Perusahaan

Penelitian ini memberikan rekomendasi berharga bagi manajemen perusahaan yang menjadi objek penelitian atau perusahaan serupa lainnya yang ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, teridentifikasi tiga faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dengan memperhatikan dan memperkuat faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Kepemimpinan yang baik, dukungan motivasi yang kuat, serta lingkungan kerja yang positif

dan mendukung, menjadi landasan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

2. Peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengatasi beberapa keterbatasan yang telah teridentifikasi dalam penelitian sebelumnya, terutama terkait dengan jumlah sampel yang terbatas dan cakupan responden yang lebih luas. Peneliti berikutnya dapat memperluas variabel yang dikaji di perusahaan serupa dengan menambah jumlah faktor yang dipertimbangkan. Hasil penelitian dapat dikonfirmasi melalui uji besar pengaruh, serta dapat dikaji dengan mempertimbangkan faktor atau variabel lain yang relevan. Dengan demikian, penelitian berikutnya diharapkan mampu mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diharapkan akan membawa dampak positif yang signifikan dalam konteks manajemen perusahaan, khususnya terkait strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita;, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Al Ghazali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Undip.

Choirullah, M., & Ramadhan, A. H. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *Jurnal Bintang Manajemen*, *2*(2), 29–38.

Christina, E., & Pradiani, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Satoria Manufacturing Di Pasuruan (Studi Kasus Di Satoria Manufacturing Pasuruan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, *19*(1).

Djaelani, A. Q., & Millaningtya, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada UD. Alfa Harapan Tenggarang Bondowoso). *E–Jurnal Riset Manajemen*, *12*(2), 796–803.

Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. *Inovasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *10*(1), 13–23.

Indrawan, M., Karnain, B., GS, A. D., Sugiharto, S., & Zuhro, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Profilia Indotech Surabaya). *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(2), 01–17.

Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., A., Saraswati., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, *1*(6), 869–879.

Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *11*(1), 54–63.

Lay, M. R. (2020). Kepemimpinan Organisasi Masa Depan Dan Strategi Keefektifannya. *Jurnal Administrasi Publik*, *16*(1), 1–14.

Maulana, A., & Winarningsih. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Media Putra Nusantara. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *9*(6), 1–17.

Megawati, Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(4), 4091–4095.

Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *3*(2), 1–5.

Rustamaji, A. C. P., Hariroh, F. M. R., Yuningsih, N., & Rustianah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Studi Kasus Pada Yayasan Gema Cendekiawan Indonesia). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(4), 11–45.

Saefullah, M., & Basrowi. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *15*(2), 481–491.

Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.

Sari, A. N., & Sari, M. P. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT JSKY Energy Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *6*(1), 469–481.

Subroto, C. N. P., & Pradiani, T. (2021). Pengaruh Promosi dan Servicescape Terhadap Keputusan Menginap Melalui Citra Merek di El Royale Hotel Banyuwangi Pada Masa Pandemi. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, *3*(1).

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Syafrizal, A., & Daulay, M. S. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Departemen Logistik PT Sukanda Djaya Medan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *3*(1), 131–144.