

# Pengaruh Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur

**Amanda Anasty**

Universitas Negeri Jakarta

**Christian Wiradendi Wolor**

Universitas Negeri Jakarta

**Marsofiyati**

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. Rawamangun Muka, RT.11/RW. 14, Rawamangun, Pulo Gadung,  
Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13220

Korespondensi penulis: [amandaanasty373@gmail.com](mailto:amandaanasty373@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of the role of technology, time management, providing incentives, and infrastructure on employee work productivity in the East Jakarta area. The data collection of this study was carried out by random sampling distributing questionnaires using the Likert scale with values from one to five choices, namely Strongly Disagree = 1, Disagree = 2, Neutral = 3, Agree = 4, and Strongly Agree = 5. 100 respondents who had criteria as employees in East Jakarta were obtained from the distribution of questionnaires. The data in this study was analyzed using a Partial Least Square (PLS)-based Equation Structural (SEM) Model with SmartPLS 4.0 software. Outer Model with calculations of Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Validity, Cronbach's Alpha and Inner Model with calculations of statistical T, R-Square, F-Square, and VIF. The results showed that technology has a significant positive influence on employee work productivity. In addition, time management has a positive but not significant effect on employee work productivity. The provision of incentives has a significant effect on increasing employee work productivity. And infrastructure also has a positive and significant effect on employee work productivity. These results provide useful insights for companies in understanding the factors that affect employee productivity.*

**Keywords:** *Incentives, Employees, Infrastructure, Technology, Time Management*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran teknologi, manajemen waktu, pemberian insentif, dan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta Timur. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara random sampling menyebarkan kuisioner dengan menggunakan skala Likert dengan nilai dari satu sampai lima pilihan yaitu Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, dan Sangat Setuju = 5. Diperoleh 100 responden yang memiliki kriteria sebagai karyawan di Jakarta Timur dari penyebaran kuisioner. Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan Model Equation Structural (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0. Outer Model dengan perhitungan Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Validity, Cronbach's Alpha dan Inner Model dengan perhitungan T statistik, R-Square, F-Square, dan VIF. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, manajemen waktu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dan sarana prasarana juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** Insentif, Karyawan, Manajemen Waktu, Sarana Prasarana, Teknologi

## **LATAR BELAKANG**

Diketahui sumber daya manusia adalah aset penting bagi setiap bisnis atau perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia, yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, kecerdasan, emosi, motivasi, dan kontribusi kreatif, adalah satu-satunya hal yang tidak dapat diganti. Tanpa mereka, perusahaan tidak dapat beroperasi. Akibatnya, penting bagi perusahaan untuk menjaga Produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan kualitas karyawan. Produktivitas kerja, menurut Tohardi (2005), sebagaimana dikutip dalam Sutrisno (2019:100), mengacu pada sikap mental seseorang. Ini adalah cara berpikir yang selalu ingin memperbaiki apa yang sudah ada. Ini menunjukkan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan bahwa mereka dapat lebih baik lagi di kemudian hari.

Perusahaan akan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas tenaga kerja mereka untuk mengikuti perkembangan pesat di dunia bisnis. Ini karena pengembangan sumber daya manusia dianggap sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas usaha agar sesuai dengan harapan dan kebutuhan dunia bisnis, tingkat produktivitas yang lebih tinggi adalah tujuannya.

Hal ini sangat penting dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaan mereka akan secara positif mempengaruhi tingkat produktivitas kerja mereka, sementara karyawan dengan tingkat produktivitas yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

Pada dasarnya, setiap organisasi akan menerapkan berbagai kebijakan sumber daya manusia yang berbeda untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi dalam hal ini, peran teknologi otomasi perkantoran, manajemen waktu, dan pemberian insentif diamati dan dianggap memiliki dampak pada Produktivitas kerja karyawan. Diharapkan bahwa faktor-faktor ini akan memberikan arahan bagi karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas terbaik mereka.

Partisipasi angkatan kerja pada wilayah Jakarta timur Tahun 2022 berdasarkan Badan Pusat Statistik menunjukkan angka sebesar 61,26 yang menunjukkan banyak dari masyarakat di wilayah Jakarta timur yang sudah memiliki pekerjaan, hal ini akan menjadi masalah jika para pekerja tersebut tidak dapat mencapai produktivitas diri

untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Untuk itu sebuah perusahaan harus menentukan strategi yang tepat dan mencari faktor penyebab serta solusi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas yang dimiliki oleh pekerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja di wilayah Jakarta Timur mengenai pengaruh dari teknologi, manajemen waktu, pemberian insentif dan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh, karena penggunaan teknologi, manajemen waktu yang efektif, pemberian insentif, dan sarana prasarana memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknologi juga memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien, sementara adanya manajemen waktu yang baik dari karyawan akan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan teratur sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan menurut skala prioritas yang karyawan tersebut miliki.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena yang telah didukung oleh data yang didapatkan, maka peneliti ingin melakukan kajian secara mendalam mengenai “Pengaruh Peran Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif, dan Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas kerja karyawan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel peran teknologi, manajemen waktu dan pemberian insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel independen yaitu manajemen waktu dan kemampuan kerja, dan satu tanggungan variabelnya yaitu produktivitas karyawan. Sedangkan pada penelitian ini memiliki empat variabel independen yaitu teknologi, manajemen waktu, insentif, dan infrastruktur. Salah satu variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas terkait dengan peran teknologi, manajemen waktu, pemberian insentif, dan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh teknologi, manajemen waktu, pemberian insentif dan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta Timur.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja karyawan merujuk pada evaluasi efisiensi dan efektivitas kinerja individu di tempat kerja. Hal ini mencakup kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan hasil yang diinginkan dengan sumber daya yang tersedia seperti waktu, energi, dan keahlian.

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya menyangkut sejauh mana tugas yang diselesaikan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kualitas hasilnya. Ini mencerminkan ketrampilan seseorang dalam mengelola waktu, berkolaborasi, berinovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang tidak termotivasi kurang produktif, menunjukkan perilaku yang tidak diinginkan seperti ketidakhadiran dan kecerobohan yang menyebabkan rendahnya produktivitas. Karyawan yang menjaga tingkat produktivitas kerja yang tinggi akan merasakan dampak positif pada pencapaian prestasi pribadi mereka dan akan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai target yang optimal.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Produktivitas kerja dapat berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik itu kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Adha et al., 2019). Sinungan (Putra & Sobandi, 2019) menyatakan bahwa produktivitas tidak hanya berfokus pada peningkatan jumlah hasil kerja saja, namun juga harus memperhatikan kualitas dari produktivitas. Produktivitas secara umum adalah ukuran efisiensi produktif yang menggambarkan perbandingan antara hasil yang dihasilkan dan sumber daya yang digunakan. Sutrisno (2019) mendefinisikan produktivitas sebagai ukuran efisiensi produksi yang merupakan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Berdasarkan pengertian dari berbagai ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan. Ini mencakup pada kemampuan sumber daya ekonomi untuk menciptakan sesuatu dengan mempertimbangkan input (pengorbanan) dan output (penghasilan). Produktivitas tidak hanya berfokus pada peningkatan jumlah hasil kerja, namun juga memperhatikan kualitas.

Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya secara efisien tanpa membuang banyak waktu, produktivitas

dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya.

### **Teknologi**

Teknologi memiliki peran yang signifikan dalam beragam aspek kehidupan manusia dan masyarakat. Bain (1937) mengatakan bahwa teknologi pada dasarnya meliputi semua alat, mesin, perkakas, aparat, senjata, perumahan, pakaian, peranti pengangkut dan komunikasi, dan juga keterampilan, dimana hal ini memungkinkan kita sebagai seorang manusia dapat menghasilkan semua itu. Penggunaan teknologi yang tepat sangat penting dalam peningkatan produktivitas karyawan, keunggulan dari penggunaan teknologi yang tepat ialah menyelesaikan proses produksi yang tepat waktu, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin (Sri Haryani, 2002).

Peran teknologi sangat melibatkan berbagai bidang, seperti komunikasi, ekonomi, pendidikan, kesehatan, hiburan, dan masih banyak lagi, tidak terkecuali dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Teknologi memainkan peranan penting dalam pemantauan dan evaluasi yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, pemanfaatan teknologi untuk melakukan analisis big data memberikan kesempatan organisasi untuk dapat berkembang dengan menerapkan peran teknologi untuk mengotomatisasi pekerjaan di lingkungan perusahaan.

### **Manajemen Waktu**

Manajemen waktu melibatkan pengelolaan, perencanaan, dan pengawasan waktu dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam rutinitas sehari-hari. Keterampilan manajemen waktu ini memiliki peran signifikan dalam kehidupan personal maupun profesional karena membantu individu dalam alokasi waktu yang cerdas, menghindari penundaan, dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Dundes dan Marx (Anzalna, Nur, & Dini, 2023) menjelaskan bahwa Manajemen waktu adalah keterampilan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan jadwal, menyelesaikan tugas, serta memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien sehingga memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, sebaliknya Singh dan Jain (Anzalna, Nur, & Dini, 2023) mengatur waktu adalah proses perencanaan ke depan dan melaksanakan tugas-tugas khusus dalam jumlah jam yang banyak, terutama untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. atau, seperti yang dikemukakan oleh Humes (Adebisi, 2013).

Manajemen waktu merupakan keterampilan yang membantu karyawan untuk dapat memperhitungkan penyelesaian pekerjaannya, penerapan manajemen waktu yang baik akan meningkatkan keefektifan pekerjaan yang dilakukan karyawan, keefektifan penyelesaian tugas ini dapat membuat organisasi berjalan sesuai dengan koridor dan alur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Pemberian Insentif**

Sujatmoko (Feriandy, Giasnia, & Ifah, 2023) menjelaskan insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai untuk mendorong semangat kerja pegawai agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya, dan mencapai tujuan organisasi, sementara itu Yani (Feriandy, Giasnia, & Ifah, 2023) menjelaskan bahwa insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif berbanding lurus dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi prestasi seseorang maka akan semakin tinggi pula insentifnya. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Pemberian insentif merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan untuk merangsang karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang lebih baik, selain itu pemberian insentif merupakan cara perusahaan untuk memperlihatkan perhatiannya kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

### **Sarana Prasarana**

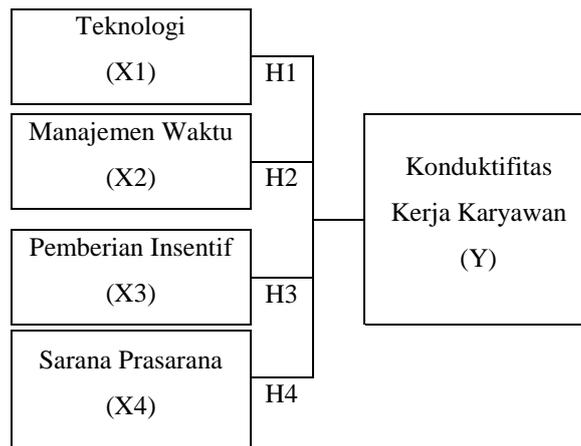
Sarana adalah peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas. Peralatan ini adalah pendukung yang membantu Anda menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan mencapai tujuan. Ketika sarana mencukupi dan peralatan terjaga dengan baik, produktivitas bisnis dapat meningkat. Sebaliknya, prasarana merupakan bagian penting dari operasi kantor. Sarana kantor mencakup segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau maksud. Di sisi lain, prasarana adalah segala sesuatu yang berfungsi untuk mendukung sarana dan prasarana perkantoran. Prasarana kantor mencakup semua aturan, standar, dan pedoman yang menjadi acuan bagi karyawan.

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan (Kamus Bahasa Indonesia, 2008). Prasarana adalah segala sesuatu

yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek, dsb), (Kamus Bahasa Indonesia, 2008). Sarana dan Prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Moenir (Rosmiati, Sjarlis.S, Arfan.H.H, 2023). Sarana adalah segala sesuatu yang bisa dipakai sebagai alat untuk mencapai maksud dan tujuan (Nooraeni, 2017). Prasarana adalah segala sesuatu sebagai penunjang utama terselenggaranya suatu proses usaha, pembangunan, proyek, dan sebagainya (Ellong, 2018).

Sarana dan prasarana adalah alat yang digunakan untuk menunjang segala kegiatan dan operasional kerja karyawan di perusahaan yang akan memberikan efektivitas dan efisiensi kerja, hal ini dapat memberikan dampak yang baik terhadap jalannya operasi perusahaan.

### Hipotesis Penelitian



**Gambar 1.** Hipotesis Penelitian  
(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

- H<sub>1</sub> : Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta Timur
- H<sub>2</sub> : Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta Timur
- H<sub>3</sub> : Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta Timur
- H<sub>4</sub> : Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta Timur

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Menurut Duli (2019), penelitian kuantitatif adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan dengan tujuan menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis untuk menciptakan prinsip-prinsip umum.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang dikombinasikan dengan analisis deskriptif, menggunakan data numerik yang dikumpulkan dari kuesioner untuk menggambarkan secara objektif variabel, fenomena, atau kondisi yang diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Sugiyono (2010) menyatakan bahwa baik jumlah maupun karakteristik populasi termasuk sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang secara akurat menggambarkan komposisi dan atributnya.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di wilayah Jakarta Timur. Sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik random sampling.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di isi responden secara langsung secara online atau daftar pertanyaan kepada responden pada Karyawan di wilayah Jakarta Timur dengan pilihan jawaban dalam skala Likert mulai dari satu hingga lima pilihan yaitu Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, dan Sangat Setuju = 5.

### **Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara teknologi, manajemen waktu, pemberian insentif, dan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Outer model: 1)Convergent Validity 2)iscriminant Validity

3)Composite Reliability 4)AVE 5)Cronbach's Alpha. Sedangkan analisis Inner model: 1)R-Square 2)F-Square 3)Path Coefisien 4. VIF.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini membutuhkan waktu selama 4 bulan terhitung dari Maret hingga Juni 2023. Penelitian dilakukan secara online terhadap karyawan yang bekerja di wilayah Jakarta Timur. Peneliti memilih wilayah Jakarta Timur sebagai objek studi kasus karena ingin mengetahui persentase produktivitas kerja karyawan di wilayah tersebut.

### Analisis Model Struktural (*Outer Model*)

#### 1. Uji Convergent Validity

**Tabel 1.** Hasil Uji Convergent Validity

Variable	Indikator	Outer loading	Keterangan
Teknologi (X1)	X1.2	0,900	Valid
	X1.3	0,826	Valid
	X1.4	0,841	Valid
Manajemen Waktu (X2)	X2.2	0,759	Valid
	X2.4	0,863	Valid
	X2.5	0,762	Valid
Pemberian Isentif (X3)	X3.1	0,848	Valid
	X3.2	0,910	Valid
	X3.3	0,771	Valid
	X3.4	0,876	Valid
Sarana Prasarana (X4)	X4.2	0,898	Valid
	X4.3	0,905	Valid
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	Y.2	0,803	Valid
	Y.3	0,760	Valid
	Y.4	0,862	Valid
	Y.5	0,873	Valid

(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel di atas setelah dilakukan perhitungan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0, dapat dilihat bahwa setiap indikator teknologi (X1), manajemen waktu (X2), pemberian isentif (X3), sarana prasarana (X4), Produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai outer loadings > 0,7 dan tidak ada indikator yang memiliki nilai outer loadings < 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa semua indikator tersebut dapat dikatakan valid dengan tingkat validitas konvergen yang baik.

## 2. Uji Discriminant Validity

**Tabel 2.** Hasil Uji *Discriminant Validity*

Indikator	Teknologi (X1)	Manajemen Waktu (X2)	Pemberian Insentif (X3)	Sarana Prasarana (X4)	Produktifitas Kerja Karyawan (Y)
X1.2	0.900	0.500	0.431	0.403	0.656
X1.3	0.826	0.423	0.430	0.292	0.546
X1.4	0.841	0.347	0.281	0.387	0.519
X2.2	0.410	0.759	0.381	0.508	0.504
X2.4	0.422	0.863	0.534	0.462	0.502
X2.5	0.347	0.762	0.506	0.356	0.316
X3.1	0.516	0.428	0.848	0.508	0.619
X3.2	0.406	0.519	0.910	0.520	0.571
X3.3	0.166	0.523	0.771	0.451	0.421
X3.4	0.481	0.553	0.876	0.562	0.548
X4.2	0.375	0.414	0.499	0.898	0.579
X4.3	0.386	0.607	0.581	0.905	0.599
Y.2	0.443	0.474	0.529	0.588	0.803
Y.3	0.533	0.477	0.593	0.350	0.760
Y.4	0.668	0.434	0.483	0.519	0.862
Y.5	0.575	0.513	0.530	0.680	0.873

(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.4 di atas yang menunjukkan hasil nilai cross loading dari perhitungan menggunakan aplikasi smartPLS 4.0, dapat disimpulkan bahwa setiap item indikator memiliki nilai cross loading yang lebih besar dan signifikan dibandingkan dengan indikator pada variabel lainnya. Pada tabel diatas item teknologi memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lain seperti manajemen waktu, pemberian insentif, sarana prasarana, dan Produktivitas kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis hasil pengujian discriminant validity cross loading terpenuhi dan menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

## 3. Uji Composite Reliability

**Tabel 3.** Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite reliability	Keterangan
Teknologi (X1)	0.892	Realibel
Manajemen Waktu (X2)	0.838	Realibel
Pemberian Insentif (X3)	0.914	Realibel
Sarana Prasarana (X4)	0.897	Realibel
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	0.895	Realibel

(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai composite reliability  $> 0,7$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria composite reliability.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi dan valid.

#### 4. Uji Average Variance Extracted (AVE)

**Tabel 4.** Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Teknologi (X1)	0.733
Manajemen Waktu (X2)	0.634
Pemberian Isentif (X3)	0.727
Sarana Prasarana (X4)	0.813
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	0.682

(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Teknologi memiliki validitas konvergen yang baik karena nilai AVE-nya adalah 0.733, yang lebih besar dari 0.5.
- b. Variabel Manajemen Waktu memiliki validitas konvergen yang baik karena nilai AVE-nya adalah 0.634, yang lebih besar dari 0.5.
- c. Variabel Pemberian Insentif memiliki validitas konvergen yang baik karena nilai AVE-nya adalah 0.727, yang lebih besar dari 0.5.
- d. Variabel Sarana Prasarana memiliki validitas konvergen yang baik karena nilai AVE-nya adalah 0.813, yang lebih besar dari 0.5.
- e. Variabel Produktivitas Kerja memiliki validitas konvergen yang baik karena nilai AVE-nya adalah 0.682, yang lebih besar dari 0.5.

Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria discriminant validity.

#### 5. Uji Cronbach's Alpha

**Tabel 5.** Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Teknologi (X1)	0.818	Realibel
Manajemen Waktu (X2)	0.716	Realibel
Pemberian Isentif (X3)	0.875	Realibel
Sarana Prasarana (X4)	0.770	Realibel
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	0.843	Realibel

(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.7 diatas, terlihat bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.7. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Teknologi memiliki nilai  $0.818 > 0.7$ , variabel Manajemen waktu  $0.716 > 0.7$ , variabel Pemberian Insentif  $0.875 > 0.7$ , variabel Sarana Prasarana  $0.770 > 0.7$ , dan variabel Produktivitas kerja  $0.843 > 0.7$ . Hal ini

menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi syarat Cronbach's Alpha dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi dan penelitian ini valid.

### Analisis Model Struktural (Inner Model)

#### 1. Uji R-Square

**Tabel 6.** Hasil Uji R-Square

Variable	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Produktifitas kerja karyawan (Y)	0.663	0.649	Moderat

(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa nilai R-Square pada variabel Produktivitas kerja karyawan adalah 0.663 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sebesar 66.3% antara variabel Teknologi (X1), Manajemen waktu (X2), Pemberian Insentif (X3) dan Sarana prasarana (X4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

#### 2. Uji F-Square

**Tabel 7.** Hasil Uji F-Square

	F-Square
Teknologi (X1) > Produktifitas kerja karyawan (Y)	0.352
Management Waktu (X2) > Produktifitas kerja karyawan (Y)	0.004
Pemberian Insentif (X3) > Produktifitas kerja karyawan (Y)	0.096
Sarana Prasarana (X4) > Produktifitas kerja karyawan (Y)	0.153

(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil uji F-Square yang diperoleh dari tabel 4, dapat diketahui bahwa pengaruh konstruk variabel teknologi dengan konstruk produktivitas kerja karyawan sebesar 0.352 memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Untuk pengaruh antara konstruk variabel manajemen waktu dengan konstruk produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 0.004 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang lemah. Untuk pengaruh antara konstruk variabel pemberian insentif dengan produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 0.096 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang lemah. Dan untuk hubungan antara konstruk variabel sarana prasarana dengan konstruk produktivitas karyawan sebesar 0.153 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang sedang.

### 3. Uji Koefisien Jalur (*Path Coeficient*)

**Tabel 8.** Hasil Uji Path Coeficient

	Path coefficients
Teknologi (X1) > Produktifitas kerja karyawan (Y)	0.411
Management Waktu (X2) > Produktifitas kerja karyawan (Y)	0.052
Pemberian Insentif (X3) > Produktifitas kerja karyawan (Y)	0.245
Sarana Prasarana (X4) > Produktifitas kerja karyawan (Y)	0.304

(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Teknologi memiliki kontribusi sebesar 0.411 dalam menentukan produktivitas kerja.
- b. Manajemen waktu memiliki kontribusi sebesar 0.052 dalam menentukan produktivitas kerja.
- c. Pemberian insentif memiliki kontribusi sebesar 0.245 dalam menentukan produktivitas kerja.
- d. Sarana Prasarana memiliki kontribusi sebesar 0.304 dalam menentukan Produktivitas kerja.

### 4. *Variance Inflation Factor (VIF)*

**Tabel 9** Hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF)

Indikator	VIF
X1.2	2.106
X1.3	1.665
X1.4	1.862
X2.2	1.195
X2.4	1.920
X2.5	1.787
X3.1	2.113
X3.2	3.145
X3.3	1.828
X3.4	2.577
X4.2	1.644
X4.3	1.644
Y.2	1.789
Y.3	1.596
Y.4	2.420
Y.5	2.536

(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel di atas, hasilnya menunjukkan bahwa nilai VIF dari setiap variabel adalah < 5,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas antara konstruk.

## 5. Uji Hipotesis

**Tabel 10.** Hasil Uji Hipotesis

Variabl e	Original sample (O)	Mean (M)	(STDEV)	(O/STDEV)	P values	Keterangan
X1>Y	0.411	0.402	0.080	5.114	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan
X2>Y	0.052	0.059	0.072	0.718	0.473	Tidak berpengaruh signifikan
X3>Y	0.245	0.245	0.119	2.069	0.039	Berpengaruh positif dan signifikan
X4 >Y	0.304	0.306	0.096	3.156	0.002	Berpengaruh positif dan signifikan

(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Pengujian hipotesis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Dalam penelitian ini, aturan umum yang digunakan adalah t-statistik  $> 1.96$  dengan tingkat signifikansi  $p\text{-value} < 0.05$ , dan koefisien beta positif. Suatu hipotesis dapat diterima jika nilai  $p\text{-value} < 0.05$ , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan atau  $H_0$  diterima. Sebaliknya jika nilai  $p\text{ values} > 0.05$  berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis ditolak.

### **Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan path Coefficient, hipotesis pertama menguji pengaruh positif Teknologi terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien parameter antara Teknologi dan Produktivitas kerja karyawan adalah 0.411, dengan T-statistics sebesar  $5.114 > 1.96$  dan untuk nilai P-values sebesar  $0.000 < 0.05$ . Nilai T-statistics yang signifikan menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan T-statistik  $> 1.96$  dan P-values  $< 0.05$ , hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa Teknologi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta Timur. Teknologi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penggunaan teknologi yang efektif dalam lingkungan kerja akan meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi kesalahan pekerjaan, dan mempercepat proses kerja. Dampaknya ketika suatu perusahaan mengadopsi teknologi yang sesuai dengan kebutuhannya, maka akan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan menjadi semakin efektif dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

### **Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan path Coefficient pada tabel 4.12, hipotesis kedua dilakukan untuk menguji apakah manajemen waktu memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta Timur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien parameter manajemen waktu dan Produktivitas kerja karyawan adalah 0.052, dengan t-statistik sebesar  $0.718 < 1.96$  dan P-values sebesar  $0.473 > 0.05$ .

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa t-statistik tidak signifikan secara statistik. Karena nilai  $t < 1.96$  dengan P-values  $> 0.05$ , hipotesis kedua tidak dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun manajemen waktu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, namun manajemen waktu bukan faktor yang tepat atau yang paling signifikan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Perusahaan atau organisasi perlu mengevaluasi atau meningkatkan strategi manajemen waktu karyawan untuk memastikan bahwa hal tersebut benar-benar memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan path Coefficient pada tabel 4.12, hipotesis ketiga menguji pengaruh positif pemberian insentif terhadap produktivitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien parameter pemberian insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan adalah 0.245. Selain itu, nilai T-statistik yang diperoleh sebesar  $2.069 > 1.96$  dan P-values sebesar  $0.039 < 0.05$ . Dalam konteks ini, t-statistik menunjukkan signifikansi. Karena T-statistik  $> 1.96$  dengan P-values  $< 0.05$ , maka hipotesis penelitian ketiga dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta Timur.

Faktor pemberian insentif yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dampaknya akan membangkitkan gairah dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan perusahaan, karena karyawan akan merasa dihargai dan diberikan imbalan sesuai dengan kontribusi mereka. Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan sangat

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif yang layak dan adil menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja dan Produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan path Coefficient pada tabel 4.12, hipotesis keempat dalam penelitian ini menguji apakah sarana prasarana berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien parameter sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0.304. Selain itu, T-statistik yang diperoleh sebesar  $3.156 > 1.96$  dan P-values sebesar  $0.002 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa t-statistik signifikan. Karena T-statistik  $-statistics > 1.96$  dengan P-values  $< 0.05$ , maka hipotesis penelitian keempat diterima. Hal ini membuktikan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa adanya peningkatan atau perbaikan dalam sarana prasarana di lingkungan kerja sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Dampaknya bisa mencakup peningkatan efisiensi operasional, kenyamanan kerja, dan kemungkinan adanya pengurangan hambatan yang dapat menghambat produktivitas. Suatu organisasi atau perusahaan bisa mengambil tindakan untuk meningkatkan sarana prasarana guna mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan mereka. Hal tersebut dapat menjadi dasar untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut dalam manajemen sumber daya dan lingkungan kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis data penelitian tentang pengaruh pengaruh teknologi, manajemen waktu, pemberian insentif, dan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pernyataan pengujian pertama diterima. Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa pengaruh teknologi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien parameter untuk pengaruh teknologi dan produktivitas kerja karyawan adalah 0.411, dengan T-statistics sebesar 5.114 dan P-values sebesar 0.000. Nilai T-statistics yang signifikan menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan T-statistik  $> 1.96$  dan P-values  $< 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa pengaruh teknologi memiliki pengaruh

- positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta timur.
2. Pernyataan pengujian kedua tidak diterima. Hasil pengujian kedua menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien parameter untuk manajemen waktu dan produktivitas kerja karyawan adalah 0.052 dengan dengan T-statistics sebesar 0.718 dan P-values sebesar 0.473. Nilai T-statistics tidak signifikan secara statistik dengan nilai T-statistik  $< 1.96$  dan P-values  $> 0.05$ , menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta timur.
  3. Pernyataan pengujian ketiga diterima. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien parameter untuk pemberian insentif dan produktivitas kerja karyawan adalah 0.245, dengan T-statistics sebesar 2.069 dan P-values sebesar 0.039. Nilai T-statistics yang signifikan menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan T-statistik  $> 1.96$  dan P-values  $< 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta timur.
  4. Pernyataan pengujian keempat diterima. Hasil pengujian keempat menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien parameter untuk sarana prasarana dan produktivitas kerja karyawan adalah 0.304, dengan T-statistics sebesar 3.156 dan P-values sebesar 0.002. Nilai T-statistics yang signifikan menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan T-statistik  $> 1.96$  dan P-values  $< 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di wilayah Jakarta timur.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa teknologi, pemberian insentif, dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara manajemen waktu berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Peneliti dapat memberikan saran atau rekomendasi untuk penelitian pada judul yang sama yaitu Pengaruh Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif, dan

Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pada penelitian selanjutnya dapat memperdalam kajian tentang pengaruh teknologi, manajemen waktu, pemberian insentif, dan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menambahkan variabel atau mengganti aspek spesifik dari variabel-variabel tersebut yang mungkin berdampak signifikan. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan mengeksplorasi dimensi tambahan dari masing-masing variabel yang telah diteliti sebelumnya.

#### DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2.109>.
- Amaliah, H. N. (2019). Sarana Prasarana Kantor Sebagai Penunjang Produktivitas Kantor Yang Efektif Dan Efisien. *Jurnal Manajemen Kantor*.
- Ambarita, R. P., Damayanti, R., & Mafra, N. U. (2022). Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 304. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8938>
- Boma Jonaldy Tanjung, & Eka Darmawati. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Sucofindo Persero Jakarta. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 48–57. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i1.238>
- Budiasih, Y. (2018). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. XX Di Jakarta. *Liquidity*, 1(2). <https://doi.org/10.32546/lq.v1i2.139>
- Budiharjo, H. P., Lengkong, V. P. ., & Lucky O.H Datulong. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154.
- Ellong, T. D. A. (2018). Manajemen Sarana dan Prasarana di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 11(1). <https://doi.org/10.30984/jii.v11i1.574>.
- Hakim, I., Enas, & Herman, F. (2022). Dampak Sarana dan Prasarana Terhadap Minat Pengguna Pada Kantor Bea Cukai Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 6(1), 743–747. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v6i1.7542>

- Kartini, W. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan tentang Puskesmas dan Dukungan Sarana Prasarana terhadap Manajemen Pelayanan Kesehatan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Publik : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*; Vol 11, No 2 (2017): Jurnal Publik : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara; 146-156 ; 2579-9266 ; 1412-7083. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPB/article/view/169>
- Kukuh Yulianto, & Dety Mulyanti. (2023). Pengaruh Jam Kerja Terhadap Jam Absensi Dan Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Salah Satu Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 48–53. <https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.64>
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*; Vol. 9 No. 1 (2021); 1-9. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38671>
- Kurnia Putri Manoppo, P., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781.
- Kurniati. (2019). Pengaruh Gaji dan insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada pt. Sumber jaya motor II Medan. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry JEMI*, 2(1), 48–60.
- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo. *Jambura*, 4(2), 145–149. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ling Sie Ni, Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 147–153. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.416>
- Marfuah, S. T., & Hartiyah, S. (2019). Pengaruh Modal Sendiri, Kredit Usaha Rakyat (KUR), Teknologi, Lama Usaha, dan Lokasi Usaha terhadap Pendapatan Usaha (Studi Kasus Pada UMKM di Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(1), 183–195.
- N., & Habe, H. (2021). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN TULANG BAWANG. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*; Vol 7, No 1 (2021): JURNAL ILMU MANAJEMEN SABURAI; 1-10; JURNAL ILMU MANAJEMEN SABURAI; Vol 7, No 1 (2021): JURNAL ILMU MANAJEMEN SABURAI; 1-10; 2621-7937 ; 2774-7026 ; 10.24967/Jmb.V7i1. <https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/1248>
- Nelson, N., Novalia, N., & Safitri, M. (2021). Dampak Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*

(*JMMS*), 5(2), 125–134. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i2.1274>

- Nooraeni, R. (2017). Implementasi Program Parenting Dalam Menumbuhkan Perilaku Pengasuhan Positif Orang Tua Di PAUD Tulip Tarogong Kaler Garut. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 13(2), 31–41.
- Nurmalasari, E. dkk. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja PT Interglobal Electric Part Gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(2461–0593), 1–16.
- Oswaldo, W. T., Kojo, C., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 3008–3017.
- Pamungkas Tri Indra, et al. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 541–548. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1195>
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p19>
- Prasetya, M. H. A., & Alkadri Kusalendra Siharis. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perkerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(3), 403–413. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i3.356>
- Rahayaan, N., Tjilen, A. P., & Tambajong, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Musamus Journal of Public Administration*, 2(01), 1–13. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Ramadina, I., & Firmansyah, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 185–204. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/177>
- Ramlah, Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1575–1584.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Rismayadi, B. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI

PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16.  
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>

Rosmiati, R., Sjarlis, S., & Arfan, H. H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Sarana Dan Prasarana, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lantamal Vi Makassar. *Nobel Management Review*, 4(2), 315–322.  
<https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4032>

Sari, M. (2021). Universitas Islam Riau. *Ekonomi Pembangunan*, 3(1), 35–50.

Sarti, M. O., & Muin, A. N. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyah Blitar. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 16(2), 289–295.

Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). 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>

Sujadi, D., Kadek, N., Fitriani, A., Darmita, M. Y., Mulya, U. T., Mulya, U. T., & Mulya, U. T. (2021). ( *Employee Work Productivity Assessed From Work*. 22(2), 160–177.

Sultan, M. F., & Mustapa, H. (2021). Pemanfaatan Teknologi dalam Membangun Sistem Layanan Surat Keperluan Desa Berbasis Mobile. *Proceedings*, 1(66), 157–165.

Taufiq, M., Maryadi, M., & Asri, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi Dan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan .... *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 2(1), 184–198. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpm/article/view/3606%0A>  
<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpm/article/download/3606/1820>

Wibowo, U. B. (2011). *TEORI KEPEMIMPINAN*.  
<https://doi.org/10.31219/osf.io/bzvqu>

Yudiansyah, Y., Purnama, H., & Fahrizi, F. (2020). PENGARUH SARANA PRASARANA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BPJS KESEHATAN CABANG KOTABUMI. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*; Vol 2, No 04 (2018): JMMS - Jurnal Manajemen Mandiri Saburai; 9-17 ; JMMS - JURNAL MANAJEMEN MANDIRI SABURAI; Vol 2, No 04 (2018): JMMS - Jurnal Manajemen Mandiri Saburai; 9-17 ; 2722-0117 ; 2715-1018 ; 10.24967/Jmms.V2i04.  
<https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/view/554>