MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN.

Nurdiyanto, Rachmat Pramukty

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya email: 202210315034@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak: Dalam penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan, dan lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya mengembangkan kepemimpinan transaksional, meningkatkan motivasi intrinsik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Keyword: Produktivitas Karyawan, Kepemimpinan Transaksional , Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja

Latar Belakang Masalah

Dampak produktivitas karyawan terhadap kelemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan transaksional adalah jenis kepemimpinan yang melibatkan pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan berdasarkan kinerja mereka dalam pekerjaannya. Motivasi intrinsik adalah dorongan internal yang menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tekad karena pertumbuhan dan pencapaian pribadi. Lingkungan kerja yang positif mencakup hal-hal seperti komunikasi di tempat kerja yang efektif, dukungan rekan kerja, dan dedikasi staf terhadap pertumbuhan dan perkembangan.

Dengan memahami dampak motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan kelambatan transaksional terhadap produktivitas karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan. Hal ini dapat membantu para pemimpin mengembangkan strategi yang

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

meningkatkan kepemimpinan transaksional, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memotivasi karyawan secara intrinsik.

Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang masalah, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat dinyatakan dan di eksplorasi untuk memberikan hipotesis untuk penelitian di masa depan:

1. Dapatkah Kepemimpinan Transaksional berdampak terhadap Produktivitas Karyawan?
2. Dapatkah Motivasi intrinsik berdampak terhadap Produktivitas Karyawan?
3. Dapatkah Lingkungan Kerja berdampak terhadap Produktivitas Karyawan?

KAJIAN TEORI

Produktivitas Karyawan

Produktivitas Karyawan adalah sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas saat melaksanakan tugas dan mempertahankan fokus dalam bekerja. Hal ini dapat ditunjukkan melalui perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan terhadap sumber daya yang digunakan (Handoko, T. H. 2011). Dimensi atau indikator Produkivitas Karyawan adalah Output kerja, Efisiensi waktu, Kreativitas dan Peningkatan keterampilan (Handoko, TH 2011).

Produktivitas Karyawan adalah ukuran dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan sumber daya tertentu seperti waktu, tenaga, dan bahan untuk memproduksi barang atau jasa. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan membandingkan output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Tingkat produktivitas yang tinggi menandakan bahwa karyawan dapat menghasilkan lebih banyak, dengan menggunakan metode-metode yang efisien dan efektif dalam kegiatan sehari-hari (Badriyah, 2015). Dimensi atau indikator Produktivitas Karyawan adalah Motivasi: Tingkat motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai target kerja, Kedisiplinan: Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan, Etos kerja: Sikap dan semangat kerja yang ditunjukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas, Keterampilan: Kemampuan dan keahlian karyawan dengan melaksanakan tugas yang diberikan, Pendidikan: Tingkat

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam mendukung pelaksanaan tugas (Sedarmayanti, 2011).

Penelitian sebelumnya, seperti yang telah dijelaskan oleh (Handoko, T. H. 2011) dan (Badriyah, 2015), telah menyelidiki produktivitas karyawan secara mendalam.

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan Transaksional adalah suatu bentuk kepemimpinan di mana para pemimpin memberikan pengarahan dan pengaruh kepada bawahannya melalui pertukaran ketidakseimbangan, seperti sumber daya dan penghargaan. Pemimpin ini memberikan pengarahan dan pengaruh kepada bawahannya sebagai motivasi untuk mencapai tujuan dan tugas yang efektif yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Sondang, 2014). Dimensi atau indikator Kepemimpinan Transaksional adalah fokus pada pertukaran penghargaan dan hukuman, serta keterlibatan pemimpin dalam memantau dan mengatasi masalah kinerja. Mereka menyoroti peran pemimpin dalam mempertahankan kendali dan memastikan bahwa tugas diselesaikan secara efektif dan efisien (Bass, BM, & Riggio, RE 2006).

Kepemimpinan Transaksional adala gaya kepemimpinan di mana para pemimpin mendukung para pengikut mereka melalui saling pengertian dan rasa hormat. Pemimpin harus berpegang pada prinsip transaksional dengan menekankan pada pekerjaan karyawan untuk mengidentifikasi masalah dan peluang yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Odumeru dan Ifeanyi 2013). Dimensi atau indikator Kepemimpinan Transaksional adalah melibatkan penetapan harapan dan tujuan yang jelas bagi pengikut dan memberikan imbalan atau insentif sebagai imbalan untuk memenuhi harapan tersebut, yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Bass, BM, & Avolio, BJ 1994).

Penelitian sebelumnya, seperti yang telah dijelaskan oleh (Avolio, BJ, & Bass, BM (2004), (Bass, BM, & Avolio, BJ, 1994), dan (Author R, 2020), telah menyelidiki kepemimpinan transaksional secara mendalam.

Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah netuk motivasi yang muncul dari dalam diri individu dan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, di mana individu merasa terdorong untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan karena terdapat kepuasan pribadi, minat, atau keinginan intrinsik yang timbul dari dalam dirinya sendiri yang pada

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

gilirannya dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja (Sardiman, A. M. 2014). Dimensi atau indikator Motivasi instrinsik adalah Kebutuhan akan prestasi dan Kebutuhan akan pengakuan, keduanya dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Sagir, M. 2000)

Motivasi Intrinsik adalah jenis motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, di mana mereka merasa terinspirasi dan bertekad untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan karena nilai-nilai yang ada di dalam diri mereka sendiri, keinginan untuk tumbuh dan berkembang, rasa pencapaian, atau kepuasan dalam melakukan aktivitas itu sendiri. Motivasi ini tidak tergantung pada hadiah eksternal atau pengakuan dari orang lain, tetapi lebih didorong oleh kebutuhan dan keinginan intrinsik individu yang dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja (Deci, E. L., & Ryan, R. M.2000). Dimensi atau indikator Motivasi instrinsik adalah mencakup Rasa pencapaian, Kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang, Keinginan untuk otonomi, Rasa tanggung jawab, dan Kepuasan dalam melakukan aktivitas itu sendiri, semua dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Deci, E. L., & Ryan, R. M.2000).

Penelitian sebelumnya, seperti yang telah dijelaskan oleh (Sardiman, A. M. 2014) dan (Deci, E. L., & Ryan, R. M.2000), telah menyelidiki motivasi intrinsik secara mendalam.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan tugasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang mendukung mencakup faktor-faktor seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, dan dukungan sosial yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Senata, I. W, 2014). Dimensi atau indikator Lingkungan Kerja adalah seperti Keamanan dan keselamatan, serta Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, semuanya dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Senata, I. W, 2014).

Lingkungan Kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan (Sitinjak, L.N. 2018) Dimensi atau indikator Lingkungan Kerja adalah seperti Pencahayaan yang memadai, Suhu udara yang tepat, Kebisingan, Tata ruang, dan Hubungan antar karyawan, semuanya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Nitisemito, A. 2000)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Penelitian sebelumnya, seperti yang telah dijelaskan oleh (Senata, I. W, 2014) dan (Sitinjak, L.N. 2018), telah menyelidiki lingkungan kerja secara dalam

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021)	Kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan.	Riset terdahulu membahas tentang kepemimpinan transaksional dan fokus pada pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan	Artikel ini berfokus pada dampak kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas karyawan, sedangkan penelitian dahulu berfokus pada konsep kepemimpinan transaksional dan memberikan penjelasan tentang bagaimana kepemimpinan transaksional dapat memotivasi karyawan
2	Medhasari, A. & Silviana, A. (2018)	kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan	Riset terdahulu membahas tentang kepemimpinan transaksional dan fokus pada pengaruhnya terhadap	sebelumnya riset membahas pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

			produktivitas karyawan	produktivitas kerja karyawan
3	Anggraini, N., Saddewisari, W., & Sugiarti, R. (2023)	Motivasi intrinsik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di sektor Badan layanan umum	Riset terdahulu membahas tentang motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan	Riset terdahulu yaitu menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan Badan Layanan Umum. sedangkan artikel sekarang membahas dampak Motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan
4	Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021)	motivasi intrinsik memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan	Riset terdahulu membahas motivasi intrinsik memiliki dampak positif kepada produktivitas karyawan	Riset sebelumnya berfokus menganalisis dampak Motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan, sedangkan artikel sebelumnya membahas membahas operasionalisasi variabel penelitian, termasuk operasionalisasi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

				variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.
5	Kumbadewi, L.S., Suwendra, I.W., & Susila, G.P.A.J. (2021)	lingkungan kerja memiliki dampak yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di sektor industri.	Riset terdahulu membahas tentang pengaruh lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan penting terhadap produktivitas karyawan.	Artikel terdahulu lebih berfokus pada pengaruh variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan artikel sekarang hanya lingkungan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan.
6	Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019)	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak kepada produktivitas karyawan.	Riset terdahulu membahas tentang lingkungan kerja kepada produktivitas karyawan	Riset sekarang menjelaskan dampak lingkungan kerja kepada produktivitas karyawan, sedangkan artikel sebelumnya fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
7	Liana,W.(2020)	Produktivitas	Riset terdahulu	Artikel sebelumnya

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

		karyawan memiliki dampak pada kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja.	membahas tentang dampak produktivitas terhadap kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja.	hanya membahas Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan, sedangkan artikel sekarang membahas tentang dampak produktivitas terhadap kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja
8	Alfarisi,M.Z. (2021)	produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, motivasi instrinsik, dan lingkungan kerja.	Riset terdahulu membahas tentang produktivitas karyawan terhadap lingkungan kerja	Artikel sebelumnya hanya membahas Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan artikel sekarang hanya membahas tentang produktivitas karyawan terhadap lingkungan kerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

METODE PENULISAN

Metode yang digunakan penulisan literature riview ini adalah pendekatan kualitatif dan analisis literature (Library research). Penelitian ini melibatkan eksplorasi teori serta hubungan atau dampak antar variabel yang bersumber dari buku-buku dan jurnal, baik melalui pencarian konvensional di perpustakaan maupun pencarian online melalui sumber seperti Mendeley, Google Scholar, dan platform online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif penting untuk mengintegrasikan kajian pustaka sesuai dengan asumsi-asumsi metodologis tanpa memimpin arah penelitian. Pendekatan ini dipilih terutama karena literatur riview ini bersifat eksploratif.

PEMBAHASAN

Tujuan literatur Perilaku Organisasi ini membahas makalah toritis dan penelitian sebelumnya:

1.Dampak Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Karyawan

Kepemimpinan Transaksional berdampak positif kepada produktivitas karyawan melalui pemberian cuti kerja yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka dan dihargai melalui tunjanagan yang sepadan terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian ketidakseimbangan yang sesuai dapat menghasilakan motivasi ekstrinsik bagi karyawan, sehingga terpacu untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan ketidakseimbangan yang diinginkan

Dengan demikian, kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan kinerja bawahan dan motivasi ekstrinsik (Sondang, P. 2014)

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus menekankan pentingnya kepemimpinan transaksional, pekerjaan yang perlu dilakukan oleh para manajer adalah Menerapkan sistem penghargaan yang jelas dan adil dimana Manajemen perlu mengembangkan sistem penghargaan yang transparan dan adil, di mana karyawan diberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka. Hal ini dapat mencakup bonus kinerja, kenaikan gaji, promosi, atau pengakuan publik (Sondang, P. 2014).

Kepemimpinan Transaksional berdampak terhadap Produktivitas Karyawan, apabila pemimpin menggunakan imbalan dan hukuman sebagai cara untuk mendorong kepatuhan dan kinerja karyawan (Odumeru dan Ifeanyi, 2013).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kepemimpinan Transaksional berdampak pada Produktivitas Karyawan, ini searah dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh: (Sondang, P. 2014),dan (Odumeru dan Ifeanyi, 2013).

2. Dampak Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi Intrinsik berdampak terhadap Produktivitas Karyawan, dimana semakin tinggi motivasi instrinsik yang dipunyai oleh karyawan, maka produktivitas mereka cenderung meningkat (Anggraini, N., Saddewisari, W., & Sugiarti, R. 2023)

Untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan dengan memperhatikan Motivasi Instrinsik, manjemen dapat Memberikan otonomi dan tanggung jawab kepada karyawan, dengan memberikan karyawan kebebasan dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka. karyawan akan merasa lebih memiliki dan termotivasi secara intrinsik (Anggraini, N., Saddewisari, W., & Sugiarti, R. 2023).

Motivasi Intrinsik berdampak terhadap Produktivitas Karyawan, apabila Motivasi Motivasi instrinsik yang tinggi dapat menaikan tingkat keterlibatan, kepuasan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka terhadap Produktivitas Karywan (Sunarsi, D. 2018).

Motivasi Intrinsik berdampak terhadap Produktivitas Karyawan, ini searah dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh: (Anggraini, N., Saddewisari, W., & Sugiarti, R. 2023) dan (Sunarsi, D. 2018).

3. Dampak Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Produktivitas Karyawan, dimana dapat dikaitkan melalui lingkungan kerja yang efektif serta mendukung, yang berdampak positif kepada produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus menyadari hal ini dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung. (Senata, 2014).

Untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan sekaligus menghargai lingkungan kerja, manajer harus menghasilkan lingkungan kerja aman serta terjamin, yang mana manajer harus memastikan bahwa fasilitas ruang kerja fisik seperti toilet, wastafel, dan kursi memenuhi standar yang sesuai (Senata, 2014).

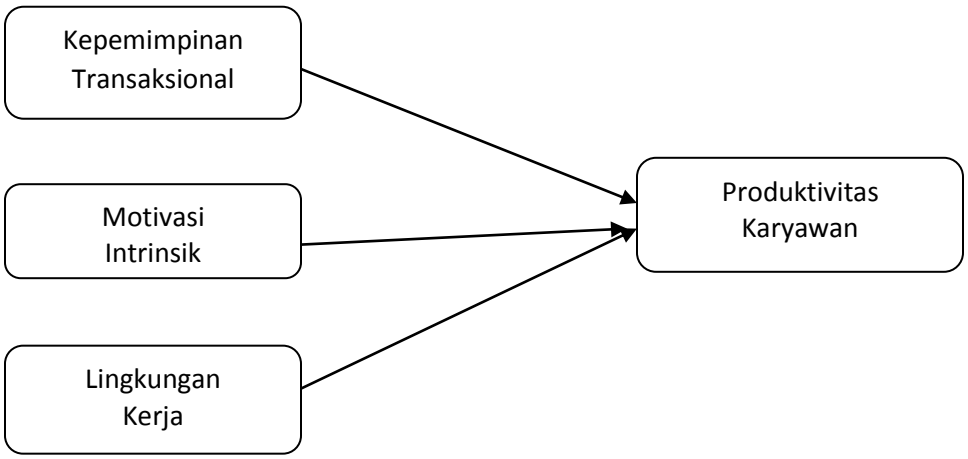
Lingkungan Kerja berdampak terhadap Produktivitas Karyawan, dapat menjadi signifikan jika lingkungan kerja yang sehat, aman, dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja sehat dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa senang dan memberikan rasa aman serta lingkungan yang menyenangkan (Rivai dan Sagala, 2009).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Lingkungan Kerja berdampak terhadap Produktivitas Karyawan, ini searah dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh: (Senata, 2014), dan (Rivai dan Sagala, 2009).

Kerangka Konseptual

Dengan merujuk pada perumusan masalah, telaah literatur, penelitian sebelumnya yang relevan, serta analisis dampak antar variabel, literatur riview ini mengembangkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual diatas menggambarkan Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja yang berdampak pada Produktivitas Karyawan. Selain dari tiga faktor atau variabel diatas, masih banyak variabel atau faktor yang mempunyai dampak pada Produktivitas Karyawan, antara lain:

a) Budaya Organisasi
b) Kepemimpinan Tranformasional
c) Motivasi Ekstrinsik
d) Gaya Kepemimpinan
e) Memotivasi Karyawan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beralaskan landasan teori, penelitian-penelitian terkait, serta analisis yang telah dilakukan, hipotesis-hipotesis untuk riset mendatang dapat dirumuskan:

1. Kepemimpinan Transaksional berdampak pada Produktivitas Karyawan.
2. Motivasi Intrinsik berdampak pada Produktivitas Karyawan.
3. Lingkungan Kerja berdampak pada Produktivitas Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dari artikel ini adalah bahwa ada banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan, selain kepemimpinan organisasi, motivasi intrinsik, dan budaya tempat kerja di setiap tingkat organisasi atau bisnis. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan selain yang telah dibahas dalam artikel ini. Faktor-faktor lain ini termasuk budaya organisasi, tekanan rekan kerja transnasional, motivasi intrinsik, dan dinamika tekanan rekan kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Bibliography

Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 4(1), 78-86. URL: http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id.

Medhasari, A., & Silviana, A. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada outbound call di PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung*. e-Proceeding of Management, 5(1), 1010. ISSN: 2355-9357.

Anggraini, N., Saddewisari, W., & Sugiarti, R. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Badan Layanan Umum Daerah di RSUD RA Kartini Kabupaten Jepara*. Jurnal Bina Manajemen, 12(1), 621-642.

Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek*. Journal Industrial Services, 6(2).

Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). *Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan*. e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 9

Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu*. Volume 15, No. 2.

Liana, W. (2020). *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1(1).

Alfarisi, M. Z. (2021). *Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 10(3), e-ISSN: 2461-0593.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 3 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359