

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Jayanti Dewi Wijaya*

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
Jayantiwijaya11@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:
Gaya Kepemimpinan
Disiplin Kerja
Motivasi Kerja
Produktivitas Karyawan

Abstrak

Penelitian ini ditujukan supaya bisa menguji dan mencari tahu sebesar apa pengaruh variabel bebas pada variabel terikat yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja serta produktivitas karyawan di PT Yiho New Group Jakarta Real Property. Penentuan sampel dalam penelitian ini ialah pegawai di PT Yiho New Group Jakarta Real Property dengan menggunakan teknik Sampling jenuh dengan jumlah 80 responden, metode dalam pengumpulan data dilaksanakan menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan SPSS 25. Analisis yang digunakan menggunakan model statistic yang meliputi Uji Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Determinasi, Uji t serta Uji F.

Hasil yang didapatkan secara parsial menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberi pengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $9.354 > 1.99125$, variabel X2 disiplin kerja memberi pengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3.922 > 1.99125$, variabel X3 motivasi kerja memberi pengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3.372 > 1.99125$.

Hasil yang didapatkan secara simultan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $201.538 > 2.72$ gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memberi pengaruh signifikan pada produktivitas karyawan yang mana bisa dikatakan bahwa variabel independen memberi pengaruh pada variabel dependen.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang kian pesat, diawali dengan tanda-tanda yaitu munculnya perusahaan-perusahaan baru. Permasalahan ini tentunya disebabkan karena indonesia sendiri mempunyai pangsa pasar yang sangat luas. perusahaan baru tersebut bisa berkembang dan bertumbuh karena adanya pengaruh dari beberapa faktor dimana salah satunya yakni para pekerja. SDM memiliki peran penting terutama aktifitas operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan landasan dasar dan menjadi kunci supaya perusahaan bisa berkembang dan menetapkan tujuannya. Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah ilmu yang mempelajari tentang hal terkait bagaimana supaya bisa menghasilkan individu yang memiliki kualitas. Titik berat kewajiban MSDM ialah agar mengurus segala elemen yang berkaitan dengan manusia dengan optimal dimana dalam rangka menciptakan manusia yang mempunyai kriteria mumpuni sebagai pekerja. Pada sebuah badan usaha, Manusia ialah yang menjadi elemen utama perusahaan tersebut tanpa adanya keterlibatan manusia, maka aktifitas sebuah badan usaha tak bisa terlaksana meskipun seluruh faktor yang mendukung sudah sesuai serta tercukupi dengan baik di karenakan manusia yang menjadi penentuan untuk altivitas perusahaan tersebut. Maka drai itu, suatu perusahaan diharuskan bisa memberi feedback yang baik demi pencapaian tujuan perusahaan.

Pokok masalah utama yaitu bagaimana menciptakan SDM yang memiliki kualitas kerja yang baik supaya nantinya tujuan organisasi itu bisa diraih. Produktivitas ialah acuan pokok bagi perusahaan supaya aktifitas usahanya bisa berjalan dengan baik. Tingkat produktivitas yang tinggi pada sebuah badan usaha bisa memberi partisipasi pada pencapaian sasaran perusahaan. Pada perusahaan produktivitas menjadi indikator dalam menetapkan standar kinerja sebuah badan usaha, ini tentunya disebabkan karena terdapat tahapan produktivitas ataupun pengelola barang bakunya menjadi barang setengah jadi sehingga menjadi sehingga jadi produk yang mempunyai value yang lenih tinggi.

Dikarenakan masalah ini cukup rumit, maka para pihak yang terlibat dalam proses produksi wajib cermat dan tanggap dalam mengawasi SDM yang dimilikinya baik itu bahan baku maupun SDM itu sendiri. Oleh karenanya segala hal yang bisa memberi pengaruh pada peningkatan kinerja wajib diberi perhatian diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan ialah tingkah laku serta tahapan dalam rangkap mencapai sebuah sasaran, sebagai hasil penggabungan dari falsafah, keahlian, sifat, etika, yang sering dipraktikkan oleh pimpinan pada saat ia mencoba memberi pengaruh terhadap karyawan (Sihombing, 2022). Kepemimpinan sendiri adalah wujud dari sederetan tahapan yang pastinya akan dilaksanakan oleh pimpinan. Pemimpin merupakan orang yang memiliki kekuasaan kemudian mengkoordinasikan anak buahnya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kualitas kerja para pegawai yang semakin cepat dan makin baik dari sebelumnya sehingga produktivitas kerja akan berkembang yang nantinya perusahaan dapat bersaing dan mengikuti zaman (Wiediya & Andy, 2022).

Disiplin kerja bermakna bahwa sebagai pelaksanaan manajemen agar dapat memperkokoh acuan dasar perusahaan. Suatu ketika, perilaku pekerja dalam organisasi memiliki dampak yang menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai. Maka dari itu, kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam situasi tersebut. Dalam bekerja masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu, acuh tak acuh terhadap prosedur keselamatan, tak menjalani tahapan kerja yang sudah ditetapkan atau terlibat masalah dengan teman satu kerja (Setia, Amelia, 2022). Disiplin ialah menaati, menghormati, menghargai, menjalani dan patuh pada regulasi serta berbagai norma yang berlaku, baik tersurat ataupun tersirat serta siap menerima konsekuensinya jika melanggar peraturan tersebut.

Motivasi ialah sebuah keterampilan, dalam mengorganisir pegawai serta organisasi itu sendiri supaya ingin membuahkan hasil kerja yang baik, yang mana para sasaran dari para pekerja serta organisasi semuanya bisa digapai. Berlandaskan penjabaran pendapat dari berbagai ahli diatas, maka bisa dikatakan bahwa motivasi yakni sebuah dorongan yang berdampak pada individu agar melaksanakan kewajibannya secara sukarela dengan tak terpaksa dimana tugas yang dilaksanakan bisa terlaksana secara optimal dan mencapai hasil yang diekspektasikan. Kerja yang tinggi akan membuat rasa senang dan kepuasan diri sendiri dalam bekerja, seorang pegawai akan memberi usaha lebih agar bisa mendapat hasil yang secara penuh serta diikuti dengan etos kerja, serta selalu berupaya agar bisa melakukan perkembangan diri sendiri dan dalam menjalankan tugas.

Terdapat beberapa hal yang bisa memberi pengaruh pada produktivitas para pekerja, maka dari itu sebuah badan usaha diwajibkan agar mengupayakan serta memberikan jaminan terhadap beberapa hal agar kelak bisa dipenuhi secara maksimal. Pokok masalah produktivitas bisa diselesaikan jikalau penetapan variabel ditentukan secara tepat dalam rangka peningkatan produktivitas para pekerja. Variabelnya sendiri terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin serta motivasi kerja yang bisa memberi pengaruh pada produktivitas para individu yang akan berdampak untuk dukungan perusahaan dalam meraih sasarannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Rina, 2020) mengatakan bahwa “kepemimpinan ialah usaha untuk mengarahkan, memotivasi dan memberi sarana pada orang lain guna kepentingan pencapaian sasaran perusahaan dengan memakai berbagai cara yang dimana tujuan tersebut ditentukan atau disepakati”

Menurut (Purba, 2019) mengatakan bahwa : “kepemimpinan ialah individu yang mempunyai wewenang agar dapat memberi perintah untuk melaksanakan tugas, memiliki kapabilitas guna membujuk atau memberi pengaruh pada orang lain (bawahan) lewat pola hubungan yang positif supaya bisa meraih tujuan yang telah ditetapkan”

Menurut (Suwatno & Priansa Donni Juni, 2018) mengatakan bahwa “kepemimpinan ialah ilmu terapan yang berasal dari berbagai ilmu sosial, karena segala rumusannya memiliki manfaat dalam menaikkan kesejahteraan manusia. Sebagai tahap awal agar dapat mendalami seluruh hal yang dipahami terlebih dahulu.”

Disiplin Kerja

Menurut (Purba, 2019) mengatakan bahwa “Disiplin kerja bisa bermakna sebagai pelaksanaan manajemen agar dapat memperkokoh seluruh acuan dasar perusahaan, disiplin ialah tindakan manajemen agar dapat memberi dorongan para anggotanya guna terpenuhinya tuntutan berbagai ketetapan tersebut.”

Menurut (Liana, 2020) mengatakan bahwa “Disiplin kerja ialah perilaku psikologis yang tergambar pada kelakuan seseorang, sekumpulan ataupun masyarakat dalam bentuk ketaatannya pada regulasi yang sudah disahkan. Disiplin kerja memiliki kaitannya dengan dorongan. Kedisiplinan bisa dibina lewat berbagai latihan, misal dengan menghargai waktu dalam bekerja dan biaya yang memberi pengaruh baik pada produktivitas para pegawai”

Menurut (Tegor, Siswanto dan Siagian 2020, 107) Disiplin kerja ialah kesadaran serta kesiapan seseorang dalam menaati segala regulasi perusahaan yang sudah ditetapkan, disiplin kerja yakni sebuah sikap, perilaku serta tindakan yang sesuai dengan regulasi baik tersurat ataupun yang tersirat dan jika menyimpang terdapat konsekuensi atas pelanggaran tersebut.”

Motivasi Kerja

Menurut (Yoyo dan Aprissa 2021) mengatakan bahwa “Motivasi ialah pemberian dorongan pada pegawai supaya nantinya mereka memiliki semangat bekerjasama dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan bisa dijalankan dengan efisien dan terintegrasi agar dapat meraih kepuasan.”

Menurut (Suryani, Cahyono dan Utami 2020) mengatakan bahwa “Motivasi ialah kemauan pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan serta agar dapat mengembangkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada sebuah badan usaha ditujukan agar dapat memberi dorongan etos kerja para pegawai supaya mau bekerja keras secara maksimal dengan segala kemampuan yang dimilikinya demi kepentingan sasaran perusahaan.”

Menurut (Suwanto dan Priansa 2018, 171) mengatakan bahwa “Motivasi ialah kesukarelaan agar dapat melakukan usaha maksimal guna meraih seluruh tujuan perusahaan sesuai dengan kapabilitas usaha agar dapat memenuhi keperluan perorangan tertentu.”

Produktivitas Karyawan

Dalam arti sederhana bisa disebutkan bahwa produktivitas ialah ukuran yang mengilustrasikan tingkat pemberdayaan sumber daya dalam mengupayakan laba atau keuntungan perusahaan, dimana laba usaha ini ialah tujuan yang akan dicapai oleh sebuah badan usaha sehingga produktivitas kerja ialah konsep yang berlaku secara umum dengan arti agar dapat mengadakan barang ataupun jasa supaya keperluan bisa terpenuhi hanya dengan memakai sedikit sumber daya. Produktivitas memiliki arti bahwa adanya keseimbangan antara seluruh faktor produksi yang memberi hasil maksimal dengan biaya serendah-rendahnya. Produktivitas sendiri dilihat sebagai pemakaian intensif pada seluruh sumber konversi yang terdiri dari kontribusi dan mesin yang bisa dihitung dengan akurat serta menggambarkan sebuah perwujudan yang baik.

Menurut (Purba, 2019) mengatakan bahwa : “Produktivitas kerja ialah komparasi antara hasil keluaran dengan *input* yang dimana hasil keluaran wajib memiliki nilai lebih serta teknik pengerjaannya yang baik.”

Menurut (Hindriari, 2018) memaparkan bahwa : “Produktivitas kerja yakni perilaku psikologis yang memiliki stigma bahwa hari ini wajib membaik daripada sebelumnya serta untuk keesokannya haruslah lebih baik dari saat ini.”

Menurut (Bangun 2021, 100) mengatakan bahwa : “Produktivitas kerja yaitu besarnya hasil yang dicapai perusahaan dalam suatu periode waktu tertentu. Suatu organisasi dikatakan produktif apabila sebuah badan usaha tersebut mampu meraih sasarnya serta bisa mengubah *input* jadi *output* dengan biaya seminim mungkin.”⁶⁶

Metode

Jenis Data

Jenis data digolongkan jadi dua yakni data primer serta sekunder.

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2018, 9) menyebutkan data primer ialah data yang didapatkan dari para narasumber lewat kuesioner, kelompok fokus serta panel atau bisa juga diperoleh lewat wawancara antara peneliti dengan responden.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data dokumentasi berupa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sugiyono 2018, 9). Data sekunder diperoleh dari pihak kedua, atau sumber yang sudah tersedia seperti, buku, arsip, lembaga, dan sumber lainnya yang telah diolah untuk keperluan mereka,

Sumber Data

a. Data Internal

Data internal merupakan hasil dari lembaga yang melakukan penelitian sendiri (Sugiyono 2018, 10).

b. Data Eksternal

Data eksternal merupakan hasil dari diluar lembaga yang melakukan penelitian sendiri (Sugiyono, 2018).

Sumber data yang digunakan peneliti ini yaitu kuisisioner Karyawan *PT. Yiho New Group Jakarta Real Property*. Selain itu dari referensi buku, jurnal, dan Penelitian terdahulu, serta artikel yang berhubungan dengan variabel yang akan dibahas untuk memperoleh dasar teori.

Populasi

Menurut (Sugiyono 2018, 136) memaparkan bahwa :

“Populasi ialah cakupan yang meliputi subjek ataupun objek yang memiliki kualitas dan ciri khusus yang ditentukan sendiri oleh peneliti agar bisa dipahami lalu diambil kesimpulan. Populasi juga tak hanya seberapa banyak objek atau subjek yang dipahami, melainkan terdiri dari semua ciri khusus atau sifat yang dipunyai baik oleh subjek ataupun objek itu sendiri.”

Oleh karenanya peneliti menetapkan populasi di *PT. Yiho New Group Jakarta Real Property* berjumlah 80 karyawan.

Sampel

Di penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan sama dengan jumlah populasi dengan memakai teknik *sampling* jenuh, yaitu sebanyak 80 orang.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :“*Sampling* jenuh ialah metode penetapan sampel jika seluruh populasi ditentukan sebagai sampel, ini dilaksanakan jikalau total populasi tergolong kecil atau penelitian akan membuat kesamaan dengan kesalahan yang minim.”

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dipakai agar bisa melakukan analisa pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja pada produktivitas karyawan *PT. Yiho New Group Jakarta Real Property* merupakan teknik deskriptif yang merepresentasikan cara mengimpun data kemudian diproses serta dianalisa.

Oleh karena itu, perolehan bukti serta pengujian dilaksanakan guna meraih tujuan. Peneliti memakai teknik survei dimana pengimpunan bermacam data terkait tiap responden lewat kuesioner.

Menurut (Sugiyono 2018, 232) memaparkan sebagai berikut :

“Metode deskriptif ialah metode yang dipakai guna menunjukkan hasil dari sebuah penelitian, namun tak dipakai guna menarik kesimpulan secara luas.”

Menurut (Sugiyono 2018, 225) menyatakan sebagai berikut :

“Kuesioner ialah teknik dalam menghimpun data yang dilaksanakan dengan sebuah metode yakni memberi beberapa pertanyaan dan pernyataan secara tertulis pada responden dalam rangka mendapatkan jawaban.”

Metode deskriptif ditujukan guna menciptakan penggambaran secara akurat terkait ciri khusus yang relevan dengan fenomena yang diteliti. Metode yang dipilih ialah dengan melaksanakan survei pada sebuah peristiwa, yakni dengan menghimpun berbagai fakta dari responden dengan memakai kuesioner yang disebar.

1. Penelitian Kualitatif

Menurut (Sugiyono 2018, 25) memaparkan sebagai berikut :

“Penelitian kualitatif ialah penelitian yang berusaha menganalisa kehidupan bermasyarakat dengan menunjukan dunia sosial dari sudut pandang perorangan (*informan*) dalam latar alamiah.”

2. Penelitian Kuantitatif

Menurut (Sugiyono 2018, 23) menyatakan sebagai berikut :

“Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang memakai pendekatan secara kuantitatif, yakni suatu meotde penelitian yang ditujukan untuk memberi gambaran mengenai fenomena secara kuantitatif atau menganalisa bagaimana fenomena yang terdapat pada masyarakat memiliki korelasi satu sama lain.

III. HASIL

Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi dipakai guna mencari tahu sebesar apa kapabilitas variabel terikat bisa dideskripsikan oleh variabel bebas. Penelitian ini memakai variabel bebas yakni gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja kemudian variabel terikatnya berupa produktivitas kerja. Berikut ialah hasil uji koefisien determinasi :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.943 a	.888	.884	2.42468	.888	201.538	3	76	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berlandaskan hasil dari nilai koefisien pada tabel diatas senilai 0,943 lalu untuk R square senilai 0,888 sedangkan untuk *adjusted R²* senilai 0,884. Ini bermakna bahwa seluruh variabel bebas memberi pengaruh sebesar 88,4% pada produktivitas karyawan kemudian sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh variabel yang tak diteliti pada penelitian ini.

Tabel Uji Hipotesis
Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.327	1.485		2.239	.028		
	Gaya Kepemimpinan	.711	.076	.595	9.364	.000	.363	2.752
	Disiplin Kerja	.292	.074	.235	3.922	.000	.410	2.441
	Motivasi Kerja	.210	.062	.197	3.372	.001	.429	2.329

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Berlandaskan uji t pada tabel diatas memberikan gambaran bahwa variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan mempunyai $t_{hitung} 9.364 > t_{tabel} 1.99125$ serta nilai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa H1 diterima, maka Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan pada Produktivitas Karyawan, sehingga hipotesis pertama didukung.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berlandaskan uji t pada tabel diatas memberi gambaran bahwa variabel bebas Disiplin Kerja mempunyai $t_{hitung} 3.922 > t_{tabel} 1.99125$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karenanya dikatakan bahwa H2 diterima, maka Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan pada Produktivitas Karyawan, sehingga hipotesis kedua didukung.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berlandaskan uji t pada tabel diatas memberi gambaran bahwa variabel bebas Motivasi Kerja mempunyai $t_{hitung} 3.372 > t_{tabel} 1.99125$ serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Oleh karenanya dikatakan bahwa H3 diterima, maka Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan pada Produktivitas Karyawan, sehingga hipotesis ketiga didukung.

Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3554.577	3	1184.859	201.538	.000 ^b
	Residual	446.811	76	5.879		
	Total	4001.388	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dilihat dari uji F, pada perhitungan diperoleh hasil didapat nilai F hitung sebesar 201.538 lebih besar dari F tabel yaitu 2.72 dengan tingkat signifikansi 0,05, yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independent dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka yang artinya F hitung lebih besar daripada F table dan nilai signifikan lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka diambil kesimpulan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian dari Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini dilihat melalui hasil uji parsial (t) pada tabel IV.13 yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima karena $Sig. < 0.05$ ($0.000 < 0.05$).
2. Berdasarkan hasil pengujian dari Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini dilihat melalui hasil uji parsial (t) pada tabel IV.13 yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima karena $Sig. < 0.05$ ($0.000 < 0.05$).
3. Berdasarkan hasil pengujian dari Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini dilihat melalui hasil uji parsial (t) pada tabel IV.13 yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima karena $Sig. < 0.05$ ($0.000 < 0.05$).
4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel IV.14 menunjukkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0.000. Karena $0.000 < 0.05$ maka berarti hipotesis alternatif (H_{a4}) diterima, artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2021). *Pembangunan Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus di Indonesia dan Negara-Negara ASEAN Lainnya* (D. Safitri (ed.); 1 ed.). PT.Rajagrafindo Persada.
- Hindriari. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSESS LEGOK*. 1(1), 92–107.
- Liana, W. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia , Tbk Cabang Palembang*. 1(1), 65–72.
- Purba, J. H. (2019). *Peran Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 5, 19–28.
- Rina. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon*. 4(April), 14–24.
- Setia, Amelia, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–14. [http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI](http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI%281512121086%29.pdf) AGUNG Satrio
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (S. Y. Suryandri (ed.)). Alfabeta bandung.
- Suryani, P., Cahyono, Y., Utami, B. D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Perdana, P., Indonesia, U. P., Kunci, K., Kepemimpinan, G., & Kerja, P. (2020). *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*. June, 70–82.
- Suwatno, & Priansa Donni Juni. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (6 ed.). Alfabeta bandung.
- tegor, dr dwi joko siswanto, mauli siagian. (2020). *manajemen sumber daya manusia* (ke 1). cv budi utama.
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.