

PENGARUH DISPLIN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KRAKATAU SARANA INFRASTRUKTUR

Rizky Perwitaningrum¹, Enji Azizi², Didi Wandu³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Faletehan

Corresponding Author: arumrizkyperwitaningrum@gmail.com

ABSTRACT

Work efficiency can be a very vital goal in a company, through efficiency the condition of a company can be known, both in terms of goals, mission, type, structure and estimates. There are many ways to improve representative work efficiency, including through teaching and training, innovation and the resulting generation, welfare, physical and mental capacity. To determine the influence of work discipline and leadership style on labor productivity of PT employees. Krakatau Infrastructure Facilities In this research, a quantitative method was used with scale as a data collection tool, using non-probability sampling techniques. The population used in this research was all permanent employees of PT. Krakatau Infrastructure Facilities 64 people. Research results: Discipline influences employee work productivity, leadership style does not influence managerial performance at Pt Krakatau, Cilegon-Banten infrastructure facilities. The Influence of Leadership Style on Employee Work Productivity and Work Discipline and Leadership Style do not simultaneously influence Employee Y's Work Productivity

Keywords: Discipline, Leadership Style and Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai keyakinan bahwa di masa depan akan memerlukan peningkatan yang cepat dalam lingkup kegiatannya dan perlu menciptakan efisiensi yang tinggi dalam bidang kerjanya. Untuk mewujudkan operasional tersebut diperlukan beberapa variabel pembangkitan yaitu tenaga kerja, modal dan kemampuan, dimana ketiga komponen tersebut tidak dapat berdiri sendiri, namun harus saling

mendukung agar tujuan dapat tercapai secara sukses dan produktif.

Efisiensi kerja dapat menjadi suatu tujuan yang sangat vital dalam sebuah perusahaan, melalui efisiensi kondisi suatu perusahaan dapat diketahui, baik dari segi tujuan, misi, jenis, struktur dan perkiraannya.

Hana (2020) mengatakan efisiensi dapat diartikan sebagai suatu bakat dalam menciptakan sesuatu yang bersifat material maupun non material, baik yang dapat dihargai secara tunai maupun tidak. Untuk menentukan tingkat efisiensinya dapat dilihat dari fokus pandang yang berbeda-beda, hal ini tergantung dari tujuan masing-masing organisasi, misalnya untuk mencari keuntungan atau untuk pemenuhan konsumen.

Lingkungan kerja yang memuaskan akan memberikan rasa aman pada perwakilan, sehingga perwakilan dapat memusatkan pertimbangan dan kontemplasinya pada pekerjaan. Selain itu, pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat sehingga mengurangi tingkat kerugian, ketidakhadiran, kesalahan, dll. Lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak sesuai menyebabkan berbagai permasalahan muncul dan dapat menurunkan inspirasi kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat kerja pekerja. efisiensi (Bayu, 2019)

Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tempat dia bekerja. Disiplin Kerja Menurut penelitian ika (2020) Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktifitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat mempengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. 4 Handoko (2021) Gaya kepemimpinan yaitu perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi. Hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan kerja sama dalam struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi. pentingnya satuan tenaga kerja dalam suatu organisasi adalah perlu. Karena sumberdaya manusia merupakan unsur yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi. Dan disiplin merupakan salah satu indikator yang dapat menyebabkan produktivitas karyawan baik atau tidak dengan diikuti dari gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan pencapaian dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

PT Krakatau Sarana Infrastruktur atau biasa disingkat menjadi KSI, adalah anak usaha dari Krakatau Steel yang bergerak di bidang penyediaan infrastruktur pendukung industri. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini juga memiliki kantor

pemasaran di Jakarta saat ini PT Krakatau Sarana Infrastruktur membawahi enam anak perusahaan yang bergerak di bidang Infrastruktur

LANDASAN TEORI

Disiplin

Kedisiplinan Menurut Arikunto(2019), kedisiplinan adalah suatu bentuk yang berkenaan dengan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan. Peraturan dimaksud dapat ditetapkan oleh orang yang bersangkutan maupun yang berasal dari luar. mendefinisikan dalam kata disiplin adalah sebuah upaya untuk mengikuti dan menaati peraturan, nilai, dan hukum yang berlaku, yang muncul karena adanya kesadaran diri bahwa ketaatan itu berguna bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Kedisiplinan merupakan salah satu yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

penerapan pengajaran kerja sangat berharga dalam mendidik pekerja untuk mematuhi dan mematuhi kontrol, strategi, dan pendekatan yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjunjung tinggi pengajaran kerja di dalam perusahaan agar perwakilan bekerja sesuai dengan arahan perusahaan yang ada.

Disiplin adalah keadaan pikiran, perilaku dan aktivitas yang sesuai dengan arahan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Pengendalian yang dilakukan mencakup ketidakhadiran, keterlambatan keberangkatan, dan pelepasan pekerja lebih awal. Sehingga hal ini dapat menjadi sikap disiplin pegawai yang harus dijaga dengan baik oleh pihak administrasi. Banyak orang mengartikan mengajar sebagai karyawan yang selalu datang dan berangkat tepat waktu. Kesimpulan itu adalah kesimpulan yang adil dan diwajibkan oleh organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa fashion administrasi bisa menjadi desain perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, pengertian fashion otoritas itu energik, fashion otoritas bisa berubah-ubah tergantung pendukungnya dan keadaan.

Gaya Kepemimpinan adalah cara para direktur (direktur terbaik, pengawas pusat, pengawas bawah) sebagai pionir mempengaruhi dan mengkoordinasikan perwakilan yang dipimpinnya, yang mencakup gaya pengajaran, gaya diskusi, gaya kerja sama, dan gaya janji temu.

Usia menjadi penanda yang digunakan dalam penelitian ini Keith Davis (2007) mengungkapkan bahwa peningkatan tingkat kerjasama kerja yang dipengaruhi oleh angka usia pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu: bahwa seorang pionir hendaknya mempunyai ciri-ciri tertentu yang lebih unggul dibandingkan para penyembahnya. Seorang pionir harus mempunyai wawasan, wawasan sosial, perkembangan, rasa percaya diri, kemampuan mengendalikan diri, inspirasi berprestasi,

kemampuan berkomunikasi dengan orang lain jauh lebih baik dibandingkan pengikutnya.

Produktivitas Kerja Karyawan

produktivitas pengertian logika dan pengertian kerja. Logikanya, efisiensi bisa menjadi gambaran hidup dan pola pikir yang terus berupaya meningkatkan kualitas hidup. Keadaan saat ini harus jauh lebih baik dibandingkan saat ini dan kualitas hidup di masa depan harus jauh lebih baik dibandingkan saat ini. Pandangan hidup dan pola pikir seperti itu akan memberdayakan individu untuk tidak cepat puas, namun terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Menurut definisi kerja, efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (hasil) dan seluruh aset (input) yang digunakan per satuan waktu. Definisi kerja ini memuat strategi atau strategi estimasi (Arfida, 2023)

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala sebagai alat pengumpulan data. Skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respons terhadap pertanyaan (Azwar, 2019) alasan peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena mendeskripsikan Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Krakatau Sarana Infrastruktur. Penentuan responden menggunakan teknik Nonprobability sampling dengan pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai tetap sebanyak PT. Krakatau Sarana Infrastruktur 64 orang. Sampel adalah komponen dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan SPSS V25

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Disiplin

No	r _{tabel}	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
X1.1	0,246	0,774	0,000	Valid
X1.2	0,246	0,834	0,000	Valid
X1.3	0,246	0,752	0,000	Valid
X1.4	0,246	0,816	0,000	Valid
X1.5	0,246	0,843	0,000	Valid
X1.6	0,246	0,835	0,000	Valid
X1.7	0,246	0,775	0,000	Valid
X1.8	0,246	0,803	0,000	Valid
X1.9	0,246	0,787	0,000	Valid

X1.10	0,246	0,838	0,000	Valid
X1.11	0,246	0,731	0,000	Valid
X1.12	0,246	0,691	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* tiap masing-masing pernyataan X1.1 0,774, X1.2 0,834, X1.3 0,752, X1.4 0,816, X1.5 0,843, X1.6 0,835, X1.7 0,775, X1.8 0,803, X1.9 0,787, X1.10 0,838 X1.11 0,731 dan X1.12 0,691 sehingga $r_{tabel} < r_{hitung}$ 0,246 Maka dapat disimpulkan semua pernyataan dari variabel gDisiplin Kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

No	r_{tabel}	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
X2.1	0,246	0,734	0,000	Valid
X2.2	0,246	0,810	0,000	Valid
X2.3	0,246	0,743	0,000	Valid
X2.4	0,246	0,836	0,000	Valid
X2.5	0,246	0,762	0,000	Valid
X2.6	0,246	0,859	0,000	Valid
X2.7	0,246	0,641	0,000	Valid
X2.8	0,246	0,869	0,000	Valid
X2.9	0,246	0,742	0,000	Valid
X2.10	0,246	0,794	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* tiap masing-masing pernyataan X2.1 0,734 X2.2 0,810, X2.3 0,743, X2.4 0,836, X2.5 0,762, X2.6 0,859, X2.7 0,641, X2.8 0,869, X2.9 0,742, X2.10 0,794 sehingga $r_{tabel} > r_{hitung}$ 0,246. Maka dapat disimpulkan semua pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	r _{tabel}	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Y.1	0,246	0,791	0,000	Valid
Y.2	0,246	0,719	0,000	Valid
Y.3	0,246	0,617	0,000	Valid
Y.4	0,246	0,797	0,000	Valid
Y.5	0,246	0,816	0,000	Valid
Y.6	0,246	0,827	0,000	Valid
Y.7	0,246	0,821	0,000	Valid
Y.8	0,246	0,877	0,000	Valid
Y.9	0,246	0,819	0,000	Valid
Y.10	0,246	0,718	0,000	Valid
Y.11	0,246	0,790	0,000	Valid
Y.12	0,246	0,577	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* tiap masing-masing pernyataan Y1.1 0,791, Y1.2 0,719, Y1.3 0,617, Y1.4 0,797, Y1.5 0,816, Y1.6 0,827 Y.7 0,821 Y.8 0,87 Y.9 0,819 Y.10 0,718 Y.11 0,790 Y.12 0,577 sehingga $r_{tabel} > r_{hitung}$ 0,246. Maka dapat disimpulkan semua pernyataan dari variabel Produktivitas Kerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	12

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,945 lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian

ini bersifat reliabel dan setiap pernyataan yang diajukan oleh kuesioner ini dapat disebar luaskan kepada responden sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	10

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2022

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,926 lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini bersifat reliabel dan setiap pernyataan yang diajukan oleh kuesioner ini dapat disebar luaskan kepada responden sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	12

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,933 Lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini bersifat reliabel dan setiap pernyataan yang diajukan oleh kuesioner ini dapat disebar luaskan kepada responden sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19493771
	Absolute	.138

	Positive	.138
	Negative	-.088
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan tabel one sample kolomogrov-sminorv test $0,054 > 0,050$ yang menunjakn bahwa data berdistribusi normal

Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.709	2.357		1.998	.050
	Disiplin kerja	0.476	0.127	0.511	3.740	.000
	Gaya kepemimpinan	0.516	0.163	0.431	3.160	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data yang sudah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji statistik t dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh hasil signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,740 > 1,997 t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh hasil signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,002 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,160 > 1,997 t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya t terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Krakatau Sarana Infrastruktur

Menurut Hasibuan (2008:191), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu

datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan 84 norma-norma sosial yang berlaku.. Apabila Disiplin Kerja mampu diberdayakan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan akan tercapai. Pada umumnya ada dua tipe disiplin, yaitu Self imposed discipline, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan dan Command discipline, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Maka disiplin itu bisa timbul dari diri sendiri maupun dari paksaan. Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri diharapkan dapat disadari dan diaplikasikan oleh karyawan PT Krakatau Sarana Infrastruktur. Selanjutnya disiplin yang timbul karena paksaan juga diharapkan dapat diberdayakan oleh PT Krakatau Sarana Infrastruktur khususnya diambil dari tindakan positifnya. Dengan demikian maka apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Dengan meningkatkan kedisiplinan maka diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan cepat dan tingkat absensi yang tinggi dapat diperkecil. Hal ini juga akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan terealisasi dengan baik dan tepat pada waktunya. Pada dasarnya, kerja bermalas-malasan atau tradisi jam karet bukanlah akan membangun tingkat perekonomian perusahaan tetapi akan menghambat keinginan yang semestinya akan dicapai. Sebaliknya jika pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien maka tujuan utama perusahaan yaitu profit oriented akan tercapai Berdasarkan uji t hasil signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3,740 > 1,997$ ttabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Krakatau Sarana Infrastruktur

Menurut Sedarmayanti (2013) Gaya Kepemimpinan ialah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut. Semakin baik Gaya Kepemimpinan karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan ini tentunya akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sehingga tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Pt Krakatau sarana infrastruktur Cilegon Banten.

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Krakatau Sarana Infrastruktur

Dengan meningkatkan kedisiplinan maka diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugas-

tugasnya dengan cepat dan tingkat absensi yang tinggi dapat diperkecil. Hal ini juga akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan terealisasi dengan baik dan tepat pada waktunya. Pada dasarnya, kerja bermalas-malasan atau tradisi jam karet bukanlah akan membangun tingkat perekonomian perusahaan tetapi akan menghambat keinginan yang semestinya akan dicapai. Sebaliknya jika pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien maka tujuan utama perusahaan yaitu profit oriented akan tercapai. Menurut Sedarmayanti (2013) Gaya Kepemimpinan ialah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut. Semakin baik Gaya Kepemimpinan karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan ini tentunya akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sehingga tujuan organisasi akan tercapai secara optimal maka dapat disimpulkan berdasarkan menunjukkan bahwa $186.227 > 3,15$ maka dapat dikatakan ada variabel Displin (X1), gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh seara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Y).

KESIMPULAN

Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Pt Krakatau sarana infrastruktur Cilegon-Banten. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh seara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Y

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Aulia, A., & Panuntun, B. (2022). Pengaruh Kemampuan Wirausaha Muda Merencanakan Keuangan pada Perencanaan Keuangan Bisnisnya. 01(06), 76–87. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/42196>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Gregorius Widiyanto. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT . Baru Baru Sepatu. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Harimisa, M. E., & Fakultas. (2017). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota

- Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 2143–2154.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3425/2969> Husna Purnama, S.E., M. E. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada Cv Mitra Denso Di Bandar Lampung (pp. 1–13).
- Katarina, & Firmansyah Kusumayadi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karywan Pada CV.Makmur Jaya Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.
- Maisaroh, R., & Suarmanayasa. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Cv. Puspa. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 134–140.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Kerja, P. M., Kerja, P., & Stres, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- Popong Suryani et al. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.
<https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- Purba, J. H. (2019). Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 5(1), 19–28.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1042–1052.
- Rumtotmey, J. G. C., Lopian, S. L. H. V. J., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 500–509.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada bank bri tanjung pinang. *Jurnal Benefita*, 2(1), 34–46.
- Senen, S. H. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan

- Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 1.
<https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1014>
- Subardjono, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(1), 1.
<https://doi.org/10.47232/aktual.v15i1.8>
- Swarjana, I. K. (2022). POPULASI-SAMPEL Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian (E. Risanto (ed.)). Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
[https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ&lpg=PA1&ots=LNKBy4WLAw&dq=populasi sampel dan teknik sampling&hl=id&pg=PA1#v=onepage&q=populasi sampel dan teknik sampling&f=false](https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ&lpg=PA1&ots=LNKBy4WLAw&dq=populasi+sampel+dan+teknik+sampling&hl=id&pg=PA1#v=onepage&q=populasi+sampel+dan+teknik+sampling&f=false)
- Syamsudding. (2022). Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 603–612.
- Tulenan, S. A. S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya Oleh. 1–14.
- Wahrudin, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan (KP). Pamanukan. *Jurnal Al-Amar (Ekonomi Syariah, Perbankan ...)*, 1(2), 39–49.
<http://journal.steialamar.com/ojs1/index.php/alar/article/view/22>