



Determinan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII

Ria Wanda Krisitanti^{1*}, Subarjo²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

*Korespondensi penulis: 18051033@student.mercubuana-yogya.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership style, work discipline and work motivation on work productivity. The sample in this study was 87 people who were employees of Perkebunan Nusantara XIII Kebun Ngabang. The data collection technique used was by distributing questionnaires. The results of the instrument test stated that the data in this study were valid and re-labeled. The classical assumption test stated that in this study it was normally distributed, free from multicollinearity and heteroscedasticity. The results of the study showed that: (1) Leadership style has a positive and significant effect on work productivity. (2) Work discipline has a positive and significant effect on work productivity. (3) Work motivation has a positive and significant effect on work productivity. These results have an impact on further researchers to assess work productivity in various companies and use other variables besides those in this study. The results of this study give the impression that PT Perkebunan Nusantara XIII Kebun Ngabang needs to optimize leadership style, work discipline and work motivation in order to create work productivity so that it can create good company performance.*

Keywords: *Work Discipline, Leadership Style, Work Motivation, Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *leadership style*, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang yang merupakan karyawan Perkebunan Nusantara XIII Kebun Ngabang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara penyebaran kuesioner. Hasil uji instrument menyatakan bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan valid dan re-label. Pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa dalam penelitian ini terdistribusi normal, bebas dari multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini membawa implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji produktivitas kerja diberbagai macam perusahaan dan menggunakan variaebel lain selain dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini membawa implikasi bahwa PT Perkebunan Nusantara XIII Kebun Ngabang perlu mengoptimalkan *leadership style*, disiplin kerja dan motivasi kerja agar bisa menciptakan produktivitas kerja sehingga bisa menciptakan kinerja perusahaan yang baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Output seorang karyawan berkorelasi dengan tingkat produktivitasnya. Hasil produktivitas yang dicapai seorang karyawan harus dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap bisnis yang diukur dari kualitas dan kuantitas perusahaan, dan harus sangat menguntungkan bagi bisnis baik saat ini maupun di masa mendatang. Produktivitas di tempat kerja adalah keadaan pikiran. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada (Sutrisno, 2009). Keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan lebih baik hari ini daripada kemarin dan lebih baik hari esok daripada hari ini.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dari itu dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dalam suatu perusahaan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan didalamnya. Maka dari itu gaya kepemimpinan tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Chairyza, 2017). Sedangkan hasil penelitian Warnanti (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Setiap pemimpin yang menginginkan setiap karyawannya mampu memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan motivasi. Sebab, karyawan yang termotivasi akan bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, motivasi kerja karyawan tidak akan terpenuhi sehingga karyawan tidak dapat menjalankan kewajibannya sesuai standar atau bahkan melebihi standar.

Saleh (2018) dengan peneliltian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka produktivitas kerja karyawan tersebut juga ikut meningkat. Disisi lain, Rampisela (2020) dengan penelitiannya menunjukkan hasil yang berbeda. Ia menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Dengan kata lain, motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Darmawan (2013) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Simamora (2004) yaitu disiplin, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, perspektif utilitarian. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melau proses latihan.

Hasil penelitian Saleh (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif namun tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Disisi lain, Warnanti menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, adanya peningkatan disiplin kerja dari karaywan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

PT Perkebunan Nusantara XIII yang merupakan satu-satunya BUMN perkebunan di wilayah Kalimantan dengan sektor utama yaitu perkebunan sawit. PT. Perkebunan XIII

merupakan hasil penggabungan dari Proyek Pengembangan 8 (delapan) PTP yaitu PTP VI, VII, XII, XIII, XVIII, XXIV-V, XXVI dan XXIX.

Direktur Utama PT. Perkebunan Nusantara XIII, Alexander Maha mengungkapkan bahwa perusahaan yang ia pimpin memiliki kinerja yang paling buruk diantara sejumlah BUMN perkebunan lainnya. Pada tahun 2018 yang lalu, PT. Perkebunan Nusantara XIII mengalami kerugian paling besar dengan ekuitas bernilai negatif. Pada tahun tersebut, PT. Perkebunan Nusantara menerima sejumlah asset yang buruk, tidak ada produksi, serta tanaman tua yang harus diremajakan mencapai 22.143 hektare dan pengemban yang dilakukan mengalami kegagalan. Jika dibandingkan dengan jumlah pendapatan yang diterima perusahaan pada tahun 2017, di tahun 2018 terjadi penurunan yang sangat tajam. Jumlah pendapatan di tahun 2017 yaitu sebesar Rp2,47 triliun dan mulai menurun di tahun 2018 menjadi Rp1,39 triliun dengan peningkatan jumlah kerugian yang bertambah pula yaitu pada tahun 2017 jumlah kerugian mencapai Rp547,22 miliar menjadi Rp884,21 miliar. Direktur PT. Perkebunan Nusantara XIII mengungkapkan bahwa hingga Oktober 2019 total kerugian yang dialami perusahaan mencapai Rp605 miliar.

Selain itu, terjadi perunan pada produksi sawit yang merupakan komoditas utama dari PT. Perkebunan Nusantara XIII yang lokasinya terdapat di Kalimantan. Penurunan produksi tersebut terjadi dari tahun 2016 hingga 2018. Pada tahun 2016, perusahaan menghasilkan minyak sawit mentah (*crude palm oil/CPO*) sebanyak 44.587 ton dan pada tahun 2018 turun menjadi 19.202 ton. Direktur PT. Perkebunan Nusantara menilai bahwa adanya penurunan tersebut dikarenakan adanya kualitas sumber daya manusia yang rendah. Maka dari itu, perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 2.300 karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menghemat pengeluaran gaji karyawan hingga Rp10 miliar perbulan (Bisnis.com, 2019).

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas serta adanya hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIII**”.

2. METODE

Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis teknik analisis yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan eksplanatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIII Kebun Ngabang yang berjumlah 87 orang. Pendekatan pengambilan sampel sensus, yang juga dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh, digunakan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melibatkan pengiriman kuesioner kepada partisipan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.573	2.144		-1.666	.099
	X1	1.197	.051	1.046	23.469	.000
	X2	.257	.095	.158	2.718	.008
	X2	.135	.066	.088	2.058	.043

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi yang didapatkan yaitu sebagai berikut:

$$Y = -3,573 + 1,197X1 + 0,257X2 + 0,135X3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -3,573 artinya adalah apabila nilai gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) adalah nol, maka dapat diprediksi produktivitas kerja karyawan yang terbentuk sebesar -3,573. Nilai negatif pada konstanta menunjukkan bahwa jika tidak terdapat gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) di lapangan, maka nilai produktivitasnya adalah 0. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya nol, maka tidak akan terbentuk produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien dari gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,197 yang artinya adalah pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) juga positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) meningkat maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 1,197, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien dari disiplin kerja (X2) sebesar 0,257 yang artinya adalah pengaruh disiplin kerja

(X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) juga positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) meningkat maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,257, begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai koefisien dari motivasi kerja (X3) sebesar 0,135 yang artinya adalah pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) juga positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) meningkat maka akan terjadi peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,135, begitu juga sebaliknya. Gaya kepemimpinan (X1) merupakan variabel yang memiliki nilai koefisien paling besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

Gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t tabel $< t$ hitung atau $1,663 < 23,469$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Disiplin kerja (X2) memiliki nilai t tabel $< t$ hitung atau $1,663 < 2,718$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Motivasi kerja (X3) memiliki nilai t tabel $< t$ hitung atau $1,663 < 2,058$ dan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3187.997	3	1062.666	362.090	.000 ^b
	Residual	243.589	83	2.935		
	Total	3431.586	86			

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis F, dapat diketahui bahwa nilai F tabel $< F$ hitung atau $3,10 < 362,090$ dan signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.929	.926	1.713

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diatas, diketahui bahwa nilai R Square yang didapatkan adalah 0,929 dimana angka tersebut menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Maka dapat dikatakan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 92,9% oleh variabel X yang mana variabel tersebut adalah variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3).

Pembahasan

Pengaruh Leadership Style terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 87 responden karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Adapun koefisien yang didapatkan yaitu sebesar 1,197 dimana angka tersebut positif, sehingga pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan juga positif. Artinya semakin baik *leadership style* yang diciptakan oleh pemimpin di PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero), maka produktivitas kerja karyawan dari PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kerjasama tim yang terbentuk pada karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) rendah, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Arifin Chairyza (2017), Warnanti (2015), Alfiana et al. (2023), Nababan et al. (2023), dan Hafiz & Soleha (2023) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 87 responden karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Adapun koefisien yang didapatkan yaitu sebesar 0,135 dimana angka tersebut positif, sehingga pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan juga positif. Artinya semakin baik motivasi kerja yang terbentuk di PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero), maka produktivitas kerja karyawan dari PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila motivasi kerja yang terbentuk di PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) rendah, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Saleh (2018), Dhyan et al. (2021), Mardiansyah & Badar (2023), Henriani et al. (2021), dan Bassan & Sapan (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 87 responden karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) dapat diketahui bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun koefisien yang didapatkan yaitu sebesar -0,257 dimana angka tersebut positif, sehingga pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan juga positif. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero), maka produktivitas kerja karyawan dari PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila disiplin kerja yang terbentuk pada karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) rendah, maka akan semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Warnanti (2015), Pricilla & Octaviani (2022), Indahasari & Damayanti (2020), dan Yudirman et al. (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini membawa implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji produktivitas kerja diberbagai macam perusahaan dan menggunakan variaebel lain selain dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini membawa implikasi bahwa PT Perkebunan Nusantara XIII Kebun Ngabang perlu mengoptimalkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja agar bisa menciptakan produktivitas kerja sehingga bisa menciptakan kinerja perusahaan yang baik.

4. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kerjasama tim yang terbentuk pada karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero), maka kinerja dari karyawan akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

- 2) Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dijalankan oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero), maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.
- 3) Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang terbentuk di PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero), maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya

Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan yaitu sebagai berikut:

- 1) Manajer PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) diharapkan dapat melakukan pembinaan terhadap karyawan yang terdapat didalamnya agar bisa membentuk gaya kepemimpinan yang baik. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang terbentuk pada karyawan masih sangat rendah. Selain itu, kerjasama tim juga merupakan variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja karyawan. Adapun upaya yang bisa dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kerjasama tim yang baik yaitu dengan cara menyamakan tujuan bekerja, membentuk antusiasme yang tinggi, menentukan peran dan tanggung jawab yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, melakukan resolusi konflik dan *share power* serta meningkatkan keahlian karyawan didalamnya.
- 2) Manajer PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) diharapkan dapat mempertegas aturan didalamnya, agar karyawan didalam perusahaan dapat membentuk disiplin kerja yang baik. Hal ini dikarenakan banyak beberapa karyawan yang *resign* tanpa memberitahu manajer terlebih dahulu. Adapun upaya yang perlu dilakukan perusahaan agar bisa menciptakan disiplin kerja yang baik yaitu mengatur tujuan dan kemampuan dengan baik, menjadi pemimpin yang teladan, memberikan balas jasa yang sesuai, menciptakan keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan dengan baik.
- 3) Manajer PT Perkebunan Nusantara XIII (Pesero) diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja karyawan didalamnya sebab variabel ini memiliki pengaruh terhadap terbentuknya kinerja karyawan. Adapun upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan cara meningkatkan penerangan, temperature dan keamanan di tempat kerja serta menjaga kebersihan dengan baik.

- 4) Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini serta menggunakan teknik analisis data yang lebih bervariasi, seperti menggunakan variable moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi penelitian suatu pendekatan proposal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chairyza. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara].
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: PT Temprina Media Grafika.
- Gaspersz, V. (2000). *Manajemen produktivitas total*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, R., & Ridwan. (2012). *Cara menggunakan dan memaknai path analysis (analisis jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (1995). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Rampisela, V., & Genita, G. L. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 8(1).
- Rivai, V. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (Edisi 10)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Inko Java Semarang. *Amongmakarti*, 11(21).

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiyawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 2(2).
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja* (Cetakan pertama). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Warnanti, A. (2015). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung. *Jurnal Paradigma*, 12(2).
- Winardi. (2004). *Manajemen perilaku organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT Indeks.