

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV SENAMUKTI BOYOLALI

Irfan Irgian<sup>1)</sup>, Nuning Lisdiana<sup>2)</sup>, dan Listyowati Puji Rahayu<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi, Universitas Boyolali  
Jl. Pandanaran No.405, Boyolali

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi, Universitas Boyolali  
Jl. Pandanaran No.405, Boyolali

<sup>3)</sup>Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi, Universitas Boyolali  
Jl. Pandanaran No.405, Boyolali

e-mail: [irfanirgian33@gmail.com](mailto:irfanirgian33@gmail.com)<sup>1)</sup> [nuninglisdiana60@gmail.com](mailto:nuninglisdiana60@gmail.com)<sup>2)</sup>, [listyowatipujirahayu63@gmail.com](mailto:listyowatipujirahayu63@gmail.com)<sup>3)</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah produktivitas kerja karyawan CV Sena Mukti Boyolali dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 sampel dengan Teknik sampling jenuh. Pengujian Hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci :** *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Produktivitas kerja.*

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether the performance of CV Sena Mukti Boyolali employees can be affected by leadership style, work discipline and work environment. A descriptive quantitative study was used as a research method. All employees of CV Sena Mukti Boyolali are the population in this study, and the sample is 42 respondents using a simple random sampling method. Hypothesis testing uses several linear regression tests. The results of this study show that leadership style has no partial effect on employee productivity, work discipline has a partial effect on employee productivity, and the work environment has a partial effect on employee productivity. Simultaneous test results show that leadership style, work discipline, and work environment simultaneously affect employee productivity.*

**Keywords:** *Employee productivity, Work discipline, Leadership style, Work environment.*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan karena mereka memungkinkan untuk memenuhi visi dan tujuannya. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam bagaimana sumber daya manusia berkontribusi pada keuntungan perusahaan. Seorang pemimpin yang sukses akan dapat menginspirasi dan mendorong timnya melalui penerapan konsep kepemimpinan manajemen secara konsisten. Menurut Baiti, Djumali, & Kustiyah (2020), setiap bisnis menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur baik kualitas maupun

kuantitas produk. Jika karyawan bekerja secara produktif, perusahaan dianggap telah mencapai tujuannya, sedangkan jika tidak, perusahaan dianggap gagal untuk mencapai tujuan organisasi (Agustini dan Dewi, 2019).

Produktivitas kerja karyawan akan dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin menerapkan kepemimpinannya (Satriadi, 2017). Seorang pemimpin harus memiliki metode yang bisa dipergunakan untuk menentukan keberhasilannya, yaitu melalui gaya kepemimpinan (Hernawan & Mulandoro, 2021). Menurut Suryani, Cahyono, dan Utami (2020), tanggung jawab utama seorang pemimpin di bidang sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dengan meningkatkan kepuasan dan output pekerja. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah cara dia bertindak dan membuat keputusan untuk mempengaruhi bawahannya dan mencapai tujuan kelompok (Makalew, Tamengkel, & Punuindong, 2021). Dapat diasumsikan bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras bergantung pada gaya kepemimpinan yang dia adopsi.

Keberhasilan perusahaan sebagian bergantung pada disiplin kerja karyawannya. Manajer memanfaatkan disiplin kerja untuk menyampaikan ekspektasi mereka terhadap perilaku karyawan, meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan, serta menanamkan rasa tanggung jawab untuk menegakkan standar etika di tempat kerja (Nabella, Sumardin, & Syahputra, 2021). Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa seseorang melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh (Warnanti, 2015). Disiplin kerja karyawan berpotensi menyebabkan kurangnya efisiensi dan efektivitas kerja karyawan sehingga hal tersebut menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Kondisi tempat kerja juga berperan terhadap output karyawan (Sumardin & Syahputra, 2021). Menurut Nasution (2020), Lingkungan Kerja merupakan keadaan sekitar karyawan, yang mana keadaan tersebut memberikan pengaruh kepada para pekerja dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan dapat berkonsentrasi lebih efektif dalam kondisi yang aman dan nyaman karena tidak harus menghadapi kondisi yang mengganggu dan menghambat kerja (Yumna & Pradana, 2021). Produktivitas karyawan akan meningkat sebagai hasil dari lingkungan kerja yang produktif yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada CV Sena Mukti Boyolali diperoleh informasi bahwa masih ada karyawan yang belum melaksanakan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Terbukti, masih ada pekerja yang sering minta cuti, menolak masuk gedung tanpa izin, dan datang terlambat masuk kerja. Permasalahan lain yang sering terjadi adalah ada beberapa karyawan yang bekerja tanpa memperhatikan instruksi yang diinginkan oleh pemimpin. Hal tersebut terjadi karena para karyawan mengaku kesulitan untuk menyesuaikan gaya pemimpin. Pemimpin cenderung kaku dan melakukan komunikasi satu arah, yaitu hanya memberikan arahan dan perintah pada karyawannya tanpa ingin bertanya pendapat ataupun masukan dari karyawan. Sehingga karyawan merasa enggan untuk menyampaikan kritik ataupun masukan agar hasil perkerjaan dapat berhasil dengan baik.

Fasilitas yang tersedia di tempat kerja juga menjadi penyebab karyawan menjadi kurang produktif. Contohnya tidak ada fasilitas seperti mushola ditempat proyek sehingga karyawan harus mencari mushola terdekat untuk beribadah. Kesempatan tersebut dimanfaatkan oleh para pekerja untuk istirahat lebih lama di mushola dan terlambat untuk kembali bekerja. Sikap beberapa karyawan yang demikian akan mempengaruhi karyawan yang lain untuk melakukan hal serupa. Jika dibiarkan terus menerus akan menghambat proyek yang dikerjakan. Beberapa masalah yang diuraikan diatas dapat mengganggu pekerjaan, memperlambat proyek dan menghambat target yang telah direncanakan, dari diskripsi maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Senamukti Boyolali

## **2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.1 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan memiliki peran penting sebagai pengukur keberhasilan

perusahaan dalam menjalankan usaha. Tinggi dan rendahnya laba perusahaan tergantung pada produktivitas kerja karyawan apakah tinggi atau rendah. Produktivitas kerja adalah SDM (karyawan) yang menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran produktif (Baiti, Djumali & Kustiyah, 2020). Menurut Ariani, Ratnasari & Tanjung (2020), produktivitas kerja adalah suatu cara untuk memproduksi serta meningkatkan produksi barang atau jasa semaksimal mungkin dengan menggunakan SDM secara tepat. Produktivitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai “rasio output terhadap input” (Sutrisno, 2016). Sutrisno (2016) adalah menyebutkan produktivitas kerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat, pengembangan diri, mutu dan efisien

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kesanggupan seseorang yang mempunyai posisi sebagai atasan dari suatu organisasi atau perusahaan untuk mempengaruhi tindakan karyawannya (Warnanti, 2015). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah caranya sendiri dalam membujuk pengikutnya untuk melaksanakan arahnya (Mulyasa, 2021). Gaya kepemimpinan ialah interaksi yang dilakukan antara pemimpin dengan bawahannya untuk memberikan arahan, dorongan, motivasi dan mempengaruhi tindakan karyawan. (Hernawan & Mulandoro, 2021). Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau karyawannya harus mengimplementasikan gaya pemimpin yang baik dan benar supaya bawahan dan karyawan dapat dipegaruhi (Sudiantini & Saputra, 2022). Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (Sudiantini & Saputra, 2022) sebagai berikut: a) kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengendalikan emosi, dan kemampuan mengendalikan bawahan.

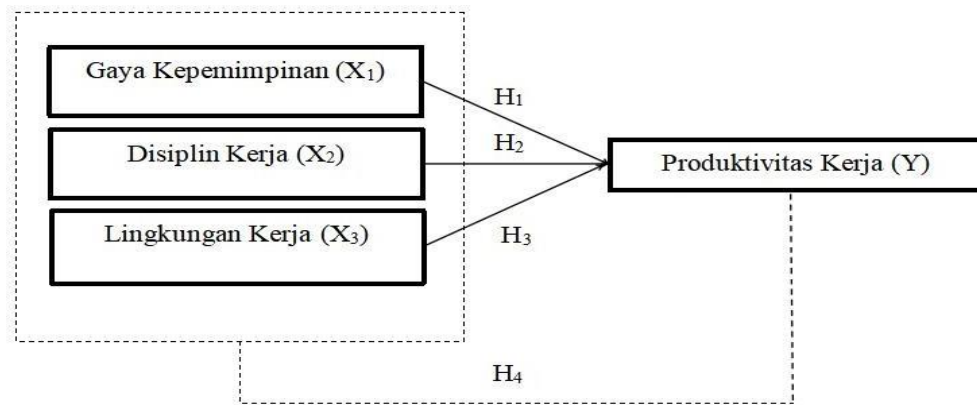
## **2.3 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap sukarela karyawan untuk taat dan menajalankan setiap peraturan yang ada dalam perusahaan (Hernawan & Mulandoro, 2021). Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, menghargai dan mematuhi peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan dan sebagai pengendali diri untuk bekerja lebih baik (Pratiwi & Permatasari, 2022). Disiplin kerja dikatakan juga sebagai kemampuan karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik berdasarkan peraturan yang ada di dalam perusahaan (Munajat, 2021). Disiplin Kerja adalah peraturan dan tata cara bekerja yang perlu diperhatikan dan dipatuhi oleh pegawai (Sisca et al. 2022). Sastrohadiwiry (2013) menyebutkan beberapa indikator untuk mengukur disiplin kerja sebagai berikut : a) frekuensi kehadiran, b) tingkat kewaspadaan, c) ketaatan pada standar kerja, d) patuh terhadap peraturan, dan e) etika kerja.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan yang ada disekitar karyawan yang akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Nasution, 2020). Lingkungan kerjamerupakan kondisi yang dapat dilihat secara fisik dan kondisi yang tidak dapat dilihat secara fisik yang ada di tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya (Purnami & Utami, 2019). Lingkungan kerja merupakan tempat untuk sekelompok orang, disanadidapati sejumlah perkakas, bahan dan fasilitas yang mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayati, 2017). Menurut Siagian (2015), lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu: hubungan dengan sesama teman kantor, hubungan antara atasan dan karyawan, kerjasama antara pegawai kantor, gedung kantor, peralatan mendukung pekerjaan, dan fasilitas di kantor.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H<sub>4</sub> : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini bersifat deskriptif. Untuk mendapatkan data ilmiah, peneliti kuantitatif mengumpulkan informasi berupa angka atau informasi berupa kata atau frase yang diterjemahkan ke dalam bentuk angka (Amruddin et al., 2022). Penelitian ini menggunakan dokumentasi untuk melengkapi data wawancara dan kuesioner. Metode dokumentasi diperlukan untuk memperoleh data yang berupa dokumen kehadiran karyawan. Data tersebut kemudian dipelajari dan dianalisis untuk mendukung permasalahan dalam penelitian ini yang khususnya berkaitan dengan kedisiplinan karyawan.

Penelitian ini akan menggunakan strategi random sampling untuk mendapatkan data dari populasi (Sugiyono, 2019). Pengambilan sampel probabilitas menggunakan strategi pengambilan sampel acak langsung. Dari segi ukuran dan susunan, sampel mewakili populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2019). Menurut rumus yang dikemukakan oleh Isaac dan Michael, jika tingkat kesalahan 1%, maka ukuran sampel harus terdiri dari 47 orang dari populasi 48 orang, dan jika tingkat kesalahan 5%, maka ukuran sampel harus terdiri dari 44 orang, dan jika tingkat kesalahan 10%, maka jumlah sampel harus terdiri dari 42 orang. Berdasarkan perhitungan Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2019), jumlah sampel adalah 42 karyawan sena mukti boyolali dengan margin of error 10%. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji Multikolonieritas. Sedangkan pengujian hpotesis terdiri dari uji regresi liniier berganda, uji Determinasi ( $R^2$ ), uji F, uji T.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Uji Asumsi Klasik

- Uji Kolmogorov-*Smirnov* signifikan pada tingkat  $0,200 > 0,05$ , Ini membuktikan metode regresi penelitian ini adalah normal.
- Tabel Multikolonieritas dapat diketahui bahwa variabel GP, DK dan LK masing-masing mempunyai nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$  yang dapat diartikan model regresi dalam penelitian ini tidak mempunyai hubungan multikolonieritas.
- Diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi di atas  $0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75141427
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,567
Asymp. Sig. (2-tailed)		,905

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 2. Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
	1						
	(Constant)	3,665	3,868	,947	,349		
	X1	-,308	,125	-,313	-,248	,923	1,084
	X2	,603	,126	,618	4,800	,000	,892
	X3	,465	,130	,460	3,583	,001	,897

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	1					
	(Constant)	2,850	1,774		1,607	,116
	X1	-,095	,057	-,245	-1,654	,106
	X2	,111	,058	,289	1,921	,062
	X3	-,098	,059	-,248	-1,656	,106

a. Dependent Variable: RES2

## 4.2 Pengujian Hipotesis

### 4.2.1. Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1.	Constan	3.665	3.868		.947	.349
	GP	-.308	.125	-.313	-2.468	.018
	DK	.603	.126	.618	4.800	.000
	LK	.465	.130	.460	3.583	.001

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka didapat rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,665 + (-0,308)X_1 + 0,603X_2 + 0,465X_3 + e$$

Berikut penjelasan berdasarkan persamaan regresi linier berganda:

- Apabila variabel X1 (GP), X2 (DK) dan X3 (LK) mempunyai nilai konstan atau sama dengan nol maka nilai Y (PK) adalah 3,665.
- Nilai koefisien variabel X1 (GP) adalah sebesar -0,308. Tanda – (negatif) disini memiliki arti bahwa hubungan antara variabel GP tidak searah dengan PK. Artinya jika GP mengalami penurunan 1 maka PK mengalami peningkatan 1.
- Nilai koefisien variabel X2 (DK) adalah sebesar 0,603. Tanda positif disini memiliki arti bahwa variabel DK memiliki hubungan searah dengan variabel PK yang artinya apabila nilai DK mengalami peningkatan 1 maka variabel PK mengalami peningkatan 1.
- Nilai koefisien X3 (LK) adalah sebesar 0,465. Tanda positif disini memiliki arti bahwa variabel LK memiliki hubungan searah dengan variabel PK yang artinya apabila nilai LK mengalami peningkatan 1 maka variabel PK mengalami peningkatan 1.

### 4.2.2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	.438	.393	1,81924

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan Tabel Determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat bahwa R<sup>2</sup> sebesar 0,438 yang artinya bahwa variabel GK, DK dan LK mempunyai kontribusi sebesar 43,8 % untuk mempengaruhi PK. Sedangkan sisanya (100%-43,8%) = 46,2% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain di luar penelitian ini.

### 4.2.3. Uji F

Tabel 7 Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97,854	3	32,618	9,855	,000 <sup>b</sup>
Residual	125,766	38	3,310		
Total	223,619	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel F didapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,855. Untuk mengetahui  $F_{tabel}$  dengan signifikansi sebesar 5% dengan  $df = (n-k)$  dan  $(k-1)$  maka  $df (42-4)=38$  dan  $(4- 1)= 3$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,852. Jadi hasilnya diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,855 > 2,852$ ) dengan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ),Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja.

### 4.2.4. Uji T

Tabel 8 Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1.	Constan	3.665	3.868		.947	.349
	GP	-.308	.125	-.313	-2.468	.018
	DK	.603	.126	.618	4.800	.000
	LK	.465	.130	.460	3.583	.001

Tabel 6. Uji T

Berdasarkan hasil tabel Uji T kemudian membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka didapatkan hasil sebagai berikut ini:

- Terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (GP) dengan Kinerja, dengan  $t_{hitung}$  sebesar -2,468 dan p-value sebesar 0,018. Selisih antara kedua angka tersebut ( $t_{hitung}$ : -2,468,  $t_{tabel}$ : 2,026) adalah negatif. Ada kurang dari lima persen kemungkinan bahwa ini hanya kebetulan. Karena itu, menerima hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan X1 pemimpin tidak secara positif mempengaruhi produktivitas Y karyawannya.
- Nilai thitung untuk variabel yang mewakili disiplin kerja (DK) adalah 4,800, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000. Selisih antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  adalah 4,800 ( $4,800 > 2,026$ ). Di bawah 0,05, pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian,  $H_a$  membuktikan bahwa disiplin kerja (X2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y).
- Terdapat thitung sebesar 3,583 pada taraf signifikansi 0,001 untuk variabel independen lingkungan kerja LK. Selisih antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  berturut-turut adalah 3,583 dan 2,026. Nilai 0,001 untuk tingkat signifikansi lebih kecil dari ambang batas 0,05. Oleh karena itu,  $H_a$  diterima yang menandakan bahwa X3 (lingkungan kerja) berpengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja).

## 5. Kesimpulan

- Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan satu arah, cenderung lupa ataupun lalai dalam memberikan dukungan dan apresiasi terhadap pekerjaan karyawan sehingga dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.
- Disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja. Disiplin di tempat kerja dapat meningkatkan efisiensi sampai batas tertentu. Seorang individu yang disiplin dalam pekerjaannya akan mengikuti semua kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja. Tempat kerja mempengaruhi pekerja dalam dua cara: langsung dan tidak langsung. produktivitas dan efisiensi akan meningkat jika pekerja tidak perlu khawatir tentang kesejahteraan mereka saat bekerja. Dimungkinkan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan memperbaiki lingkungan kerja.
- Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial dapat mempengaruhi variabel terikat Produktivitas Kerja. Hal ini karena gaya pemimpin perusahaan, tingkat disiplin kerja, dan penyediaan tempat kerja yang aman dan nyaman semuanya berkontribusi pada tenaga kerja yang lebih produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustini A.A, S. K. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. 8(1), 7191–7218.
- [2] Ariani, D.,R., Ratnasari, S.,R., Tanjung, R. (2020). *Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- [3] Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- [4] Hernawan, E., & Mulandoro, F., E. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric*. *Journal of Management*, 9(April), 74–85.
- [5] Makalew L.F.,Tenny M.L., & Tamengkel A.Y. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado*. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- [6] Mulyasa. (2012). *Praktik Penelitian Tindakan*. Bandung: Rosdakarya.
- [7] Munajat, Jajat. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Percetakan Bintang.
- [8] Nabella, S. D., Sumardin, & Syahputra, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam*. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- [9] Sastrohadiwiryono, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Satriadi, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank BRI Tanjung Pinang*. *Jurnal Benefita*, 2(1), 34–46.
- [11] Siagian, S., P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [12] Sisca, dkk. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- [13] Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri*. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- [14] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B., D. (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>
- [16] Sutrisno. 2016. *Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja*. Jakarta: PT Prenada Media Group.

- [17] Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- [18] Warnanti, A. 2015. *Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (persero) Distribusi Jakarta Raya danTangerang Area Lenteng Agung*. Jurnal Paradigma, 2(2), 146-157.