



Peran Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT Nesia Pan Pacific

Melani Puspita Pratama ^{1*}, dan Asnawi Hidayat²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM), Sukoharjo Jawa Tengah; e-mail : melanpuspita24@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM), Sukoharjo Jawa Tengah; e-mail : assnawi@stekom.ac.id

* Corresponding Author : Melani Puspita Permata

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership style, work discipline, and work motivation on employee productivity at PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. The research employs a quantitative approach using a survey method through questionnaires. The population in this study consists of all employees of PT Nesia Pan Pacific, with a sample of 98 respondents determined using the Slovin formula. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that both partially and simultaneously, leadership style, work discipline, and work motivation have a positive and significant effect on employee productivity. These findings affirm that efforts to improve employee productivity can be achieved through strengthening leadership roles, implementing consistent work discipline, and enhancing employee motivation. This study provides practical implications for company management in managing human resources more strategically and performance-oriented.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Work Motivation; Employee Productivity

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nesia Pan Pacific, dan sampel diambil menggunakan rumus Slovin sebanyak 98 responden. Data dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui penguatan peran kepemimpinan, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta peningkatan motivasi karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis dan berorientasi pada kinerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan

Received: 23 Juni 2025

Revised: 24 Agustus 2025

Accepted: 5 November 2025

Published: 8 November 2025

Curr. Ver.: 8 November 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Produktivitas karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan organisasi. Keyakinan bahwa produktivitas memiliki kemampuan untuk memengaruhi kinerja karyawan dan organisasi, serta kemampuan organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif atas bisnis lain, telah memicu lonjakan minat terhadap subjek tersebut di kalangan akademisi di seluruh dunia. Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif agar mampu menghasilkan *output* yang optimal. SDM tidak hanya menjadi pelaksana kerja, tetapi juga berperan sebagai perencana dan pengendali operasional perusahaan. Penelitian arus utama mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan berhubungan dengan kinerja organisasi, semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin baik pula kinerja organisasi [1], [2], [3]. Menurut [4], SDM merupakan pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas merupakan aspek penting dalam meningkatkan, memperkuat, dan mempertahankan keberhasilan bisnis secara keseluruhan [5].

Salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan sangat penting bagi organisasi produktif dan fungsi sosial sebagai praktik universal [6]. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan retensi tenaga kerja, motivasi karier, dan efisiensi [7]. Untuk menerima hal ini, berbagai inisiatif dan sumber daya besar, dengan tingkat efektivitas yang berbeda-beda, telah diperluas untuk menemukan dan membina pekerja yang dapat mengemban peran kepemimpinan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan organisasi saat ini dan yang potensial. Kepemimpinan yang baik mempercepat perkembangan sebagian besar organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi [8]. Sebaliknya, kinerja karyawan merupakan landasan penting bagi suatu organisasi, dan organisasi harus menganalisis faktor-faktor yang menyediakan dasar bagi kinerja yang tinggi. Kepemimpinan dibangun atas dasar kepercayaan diri, dan kepercayaan diri dibangun atas keterampilan, kejujuran, integritas, keterbukaan, reaksi, perhatian, dan niat baik [9].

Faktor kedua yang turut menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. [10] menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan alat untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran sentral dalam menentukan seberapa besar usaha yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut [11], motivasi kerja mencakup kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang rendah dan minim kontribusi terhadap tujuan organisasi.

P

enelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara ketiga faktor tersebut dan produktivitas kerja. Semakin tinggi kemampuan SDM, termasuk motivasi dan disiplin kerjanya, maka efektivitas kerja juga semakin meningkat [12], [13]. Sementara itu, [14] menekankan pentingnya keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan.

PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri merupakan perusahaan garmen terbesar di Kabupaten Wonogiri yang menghadapi berbagai tantangan terkait produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan sejumlah permasalahan seperti gaya kepemimpinan yang otoriter, kedisiplinan rendah, serta kurangnya motivasi kerja. Kondisi ini berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta munculnya ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang sukses dapat mendukung keberlangsungan perusahaan di tengah ketidakpastian masa depan. Sebuah perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan dengan tujuan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Gaya kepemimpinan mengacu pada serangkaian karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin [15].

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi [16]. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, yang mencakup aspek pengambilan keputusan, komunikasi, pemberdayaan, dan pengawasan. Menurut [17] terdapat lima indikator gaya kepemimpinan, yaitu kemampuan membina hubungan, efektivitas, partisipasi, delegasi wewenang, dan pengambilan keputusan. [17] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Kepemimpinan yang otoriter dapat menurunkan semangat kerja dan memicu konflik dalam hubungan kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang partisipatif akan mendorong keterlibatan dan loyalitas karyawan.

Beberapa tipe gaya kepemimpinan yang umum dijumpai adalah otoriter, demokratis, dan partisipatif [18]. Gaya kepemimpinan demokratis cenderung meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan dibandingkan gaya otoriter [19], [20], [21].

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan. Disiplin harus dijunjung tinggi dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa didukung oleh disiplin kerja karyawan yang baik, maka organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja [22]. Disiplin menjadi alat untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Menurut [23] disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan dan menjadi dasar dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.

Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan perusahaan, dan perilaku kerja yang sesuai jabatan [12]. Disiplin juga berkaitan erat dengan teladan pimpinan, ketegasan dalam sanksi, dan konsistensi penerapan aturan [17]. Sedangkan [11] membuat teori yang berisi indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya: Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut [11], motivasi kerja terdiri dari lima kebutuhan dasar: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Motivasi yang tinggi akan mendorong semangat dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Teori motivasi yang relevan antara lain Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori ERG (Alderfer), dan Teori Dua Faktor Herzberg [24]. Motivasi dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja [25].

Motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam psikologi organisasi, karena membantu menjelaskan penyebab perilaku individu dalam organisasi [26]. Oleh karena itu, penelitian tentang faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja dapat berkontribusi pada

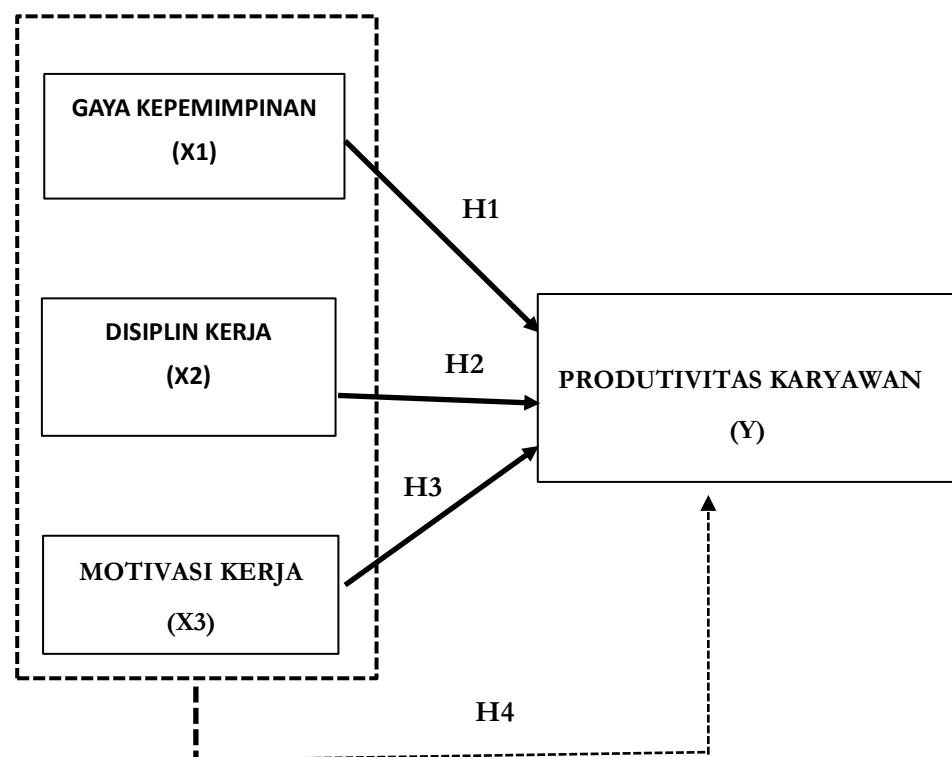
landasan teoritis tentang akar kondisi sosial individu dan praktis yang mengoptimalkan kinerja dan kesejahteraan individu [27].

2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan (Simanjuntak dalam [28]). Produktivitas merupakan cerminan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai target kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain pelatihan, kondisi fisik dan mental, hubungan atasan-bawahan, serta lingkungan kerja [29].

Indikator produktivitas menurut [30] mencakup kemampuan kerja, hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, dan efisiensi.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan produksi, kesuburan dan generatif [31]. Produktivitas merupakan salah satu variabel dasar yang paling penting dan berpengaruh dalam mengatur kegiatan produksi ekonomi. Produktivitas kerja sebagai ukuran jumlah output yang dihasilkan oleh satuan input [32]. Menurut [33], konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari sisi individu dan organisasi. Dari sisi individu, produktivitas dipandang sebagai hasil dari karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan menyiratkan keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup, sedangkan organisasi dijelaskan dalam hal hubungan teknis antara input, output, kualitas dan kuantitas.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tujuan utamanya adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Lokasi penelitian adalah PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri, Jawa Tengah, dengan populasi sebanyak 6.421 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal tiga bulan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 98 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin yang mengukur variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas.

Data primer diperoleh langsung dari responden, sementara data sekunder berasal dari dokumen perusahaan dan literatur pendukung. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 30. Uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) dilakukan untuk memastikan kualitas data. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F untuk melihat pengaruh parsial dan simultan antar variabel.

4. Hasil

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Ngadirojo Wonogiri dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Peneliti memperoleh gambaran tentang profil responden penelitian yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, umur, status pernikahan, lama bekerja, dan bagian kerja.

a. Profil jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden terdapat 2 kelompok jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	21	21.0	21.0	21.0
	Perempuan	79	79.0	79.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden sebanyak 21 responden yaitu laki-laki (21,0%) dan sebanyak 79 responden adalah perempuan (79,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 79 (79,0%). Sama halnya dengan perusahaan sejenis, dimana mayoritas pekerja pada bidang jahit memang dominan perempuan.

b. Profil umur

Pada kategori umur peneliti membagi golongan umur ke dalam 5 kategori dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25	64	64.0	64.0	64.0
	26-30	18	18.0	18.0	82.0
	31-40	15	15.0	15.0	97.0
	<40	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan umur dari 100 responden terdiri dari 4 golongan yaitu golongan umur 19-25 tahun terdapat 64 responden (64,0%), golongan umur 26-30 tahun terdapat

18 responden (18,0%) , golongan umur 31-40 tahun terdapat 15 responden (15,0%), dan golongan umur lebih dari 40 tahun terdapat 3 responden (3,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak ada pada golongan umur 19-25 (64,0%) . Jumlahnya sangat banyak karena pada perusahaan ini untuk penempatannya tergolong ringan, dimana tidak dibutuhkan pengalaman kerja dan pendidikan yang tinggi. Sehingga cocok digunakan sebagai tujuan kerja bagi yang baru lulus sekolah umur (19-25).

c. Profil Status Pernikahan

Pada profil status pernikahan responden, peneliti membagi menjadi 2 kategori sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Status Pernikahan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	56	56.0	56.0	56.0
	Sudah Menikah	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden sebanyak 56 responden (56,0%) berstatus belum menikah dan 44 responden (44,0%) sudah menikah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang belum menikah lebih banyak dari pada responden yang sudah menikah.

d. Profil lama bekerja

lamanya bekerja responden pada penelitian ini sangat bervariasi, sehingga peneliti membagi menjadi 3 kategori sebagai berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 bulan - 12 bulan	36	36.0	36.0	68.0
	1 tahun - 3 tahun	32	32.0	32.0	32.0
	lebih dari 3 tahun	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Dari tabel di atas terlihat bahwa peneliti membagi kategori lama bekerja menjadi 3 kategori, yaitu 3-12 bulan sebanyak 36 responden (36,0%), 1-3 tahun sebanyak 32 responden (32,0%), Dan dapat lebih dari 3 tahun sebanyak 32 responden (32,0%). Dan dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang paling banyak yaitu responden yang bekerja kurang waktu 3-12 bulan (36,0%). Akan tetapi responden yang bekerja dalam kurang waktu 1-3 tahun (32,0%) dan lebih dari 3 tahun juga sama banyaknya (32,0%).

e. Profil bagian kerja

Berdasarkan pembagian kerja ,peneliti mendapat responden 8 bagian kerja dengan bagian sebagai berikut:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

		Bagian Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin sewing	4	4.0	4.0	4.0
	Gudang	6	6.0	6.0	10.0
	Helper Mekanik	11	11.0	11.0	21.0
	Mekanik	6	6.0	6.0	27.0
	PSO	5	5.0	5.0	32.0
	QC	19	19.0	19.0	51.0
	Security	4	4.0	4.0	55.0
	Sewing	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden, dapat dilihat pada tabel di atas yang mana paling banyak responden di bagian sewing, 45 responden bekerja pada bagian Sewing (45.0%). Pemicu besarnya jumlah pekerja pada bagian sewing tidak lain adalah karena jenis perusahaan itu sendiri. Dimana perusahaan garmen seperti ini memang membutuhkan karyawan jahit bahkan lebih dari 50% dari keseluruhan jumlah karyawan.

4.2 Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang ada didalam kuesioner tersebut mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian. Atau dapat dikatakan uji validitas digunakan untuk mengukur keakuratan sebuah kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid dan sah. Instrumen kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung atau p -value $< \alpha$ [34].

b. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 6 Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Pertanyaan	Sig.(2 - tailed)	Sig.5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,001	0,05	Valid
	X1.2	0,001	0,05	Valid
	X1.3	0,001	0,05	Valid
	X1.4	0,001	0,05	Valid
	X1.5	0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,001	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan adalah valid, setiap indikator memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut valid dan mampu digunakan untuk seluruh model pengujian yang akan diteliti.

c. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 7 Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Pertanyaan	Sig.(2 - tailed)	Sig.5%	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,001	0,05	Valid
	X2.2	0,001	0,05	Valid
	X2.3	0,001	0,05	Valid
	X2.4	0,001	0,05	Valid
	X2.5	0,001	0,05	Valid
	X2.6	0,001	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah valid, setiap indikator memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut valid dan mampu digunakan untuk seluruh model pengujian yang akan diteliti.

d. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 8 Hasil Uji Validitas X3

Variabel	Pertanyaan	Sig.(2 - tailed)	Sig.5%	Keterangan
Motivasi Kerja	X3.1	0,001	0,05	Valid
	X3.2	0,001	0,05	Valid
	X3.3	0,001	0,05	Valid
	X3.4	0,001	0,05	Valid
	X3.5	0,001	0,05	Valid
		0,001		

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah valid, setiap indikator memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut valid dan mampu digunakan untuk seluruh model pengujian yang akan diteliti.

e. Variabel Produktivitas Karyawan

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Pertanyaan	Sig.(2 - tailed)	Sig.5 %	Keterangan
Produktivitas Karyawan	Y1	0,001	0,05	Valid
	Y2	0,001	0,05	Valid
	Y3	0,001	0,05	Valid
	Y4	0,001	0,05	Valid
	Y5	0,001	0,05	Valid
	Y6	0,001	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas karyawan adalah valid, setiap indikator memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut valid dan mampu digunakan untuk seluruh model pengujian yang akan diteliti.

f. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur keandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dinyatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Dimana dalam melakukan pengukuran keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 [35].

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,610	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja	0,608	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja	0,660	<i>Reliabel</i>
Produktivitas Karyawan	0,625	<i>Reliabel</i>

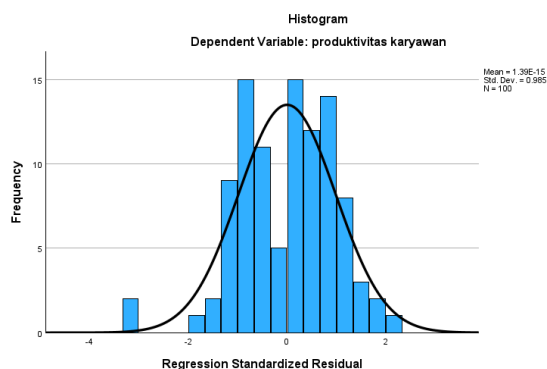
Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari masing-masing variabel berada di atas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel dan dapat dipercaya, yang selanjutnya dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

g. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Nilai normalitas dapat dilihat secara langsung dalam histogram normalitas.



Gambar 1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2025

Gambar histogram di atas memperlihatkan bahwa bentuk histogram menyerupai bentuk gunung. Sehingga menandakan bahwa data terdistribusi normal. Selain itu, untuk membuktikan normalitas secara matematis juga diperlukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov seperti pada tabel di bawah.

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.36531623	
Most Extreme Difference ^s	Absolute	.074	
	Positive	.061	
	Negative	-.074	
Test Statistic			.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.202	
99% Confidence Interval	Lower Bound	.192	
	Upper Bound	.213	

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Dari data tabel di atas diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. berada di atas 0,005 (p>0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendistribusian data normal.

Uji Lineritas

Tabel 12 Hasil Uji Lineritas Variabel X1

ANOVA						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Produktivitas Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	17.683	10	1.768	.774 .653
		Linearity	1.101	1	1.101	.482 .489
		Deviation from Linearity	16.582	9	1.842	.807 .611
	Within Groups		203.227	89	2.283	
	Total		220.910	99		

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari data di atas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikan lebih dari 0,005 yaitu 0,611 (sig>0,005). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut adalah memenuhi persyaratan uji linearitas.

Tabel 13 Hasil Uji Linearitas Variabel X2

ANOVA						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Produktivitas Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	9.252	8	1.157	.497 .855
		Linearity	1.342	1	1.342	.577 .449
		Deviation from Linearity	7.910	7	1.130	.486 .843
	Within Groups		211.658	91	2.326	
	Total		220.910	99		

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari data di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan lebih dari 0,005 yaitu 0,843 ($\text{sig} > 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut adalah memenuhi persyaratan uji linearitas.

Tabel 14 Hasil Uji Linearitas Variabel X3

ANOVA							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	48.104	10	4.810	2.477	.011
		Linearity	34.685	1	34.685	17.864	<.001
		Deviation from Linearity	13.419	9	1.491	.768	.646
	Within Groups		172.806	89		1.942	
	Total		220.910	99			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari data di atas diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan lebih dari 0,005 yaitu 0,646 ($\text{sig} > 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel memenuhi persyaratan uji linearitas.

Uji Multikoleniaritas

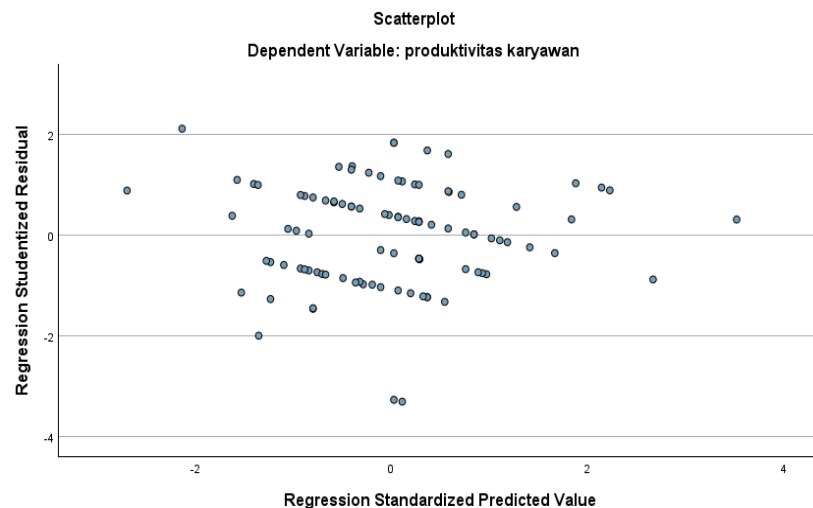
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.791	1.264
	Disiplin Kerja	.742	1.348
	Motivasi Kerja	.824	1.214

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari data di atas diketahui bahwa dari ketiga variabel X memiliki nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber data primer yang diolah, 2025

Dari gambar di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar, yang menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 16 Hasil Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	.341	1.171		.291
	Gaya Kepemimpinan	-.068	.042	-.178	-1.594
	Disiplin kerja	.027	.051	.061	.530
	Motivasi kerja	.068	.038	.195	1.783

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikan lebih dari $>0,05$, yaitu gaya kepemimpinan 0,144, disiplin kerja 0,597, dan motivasi kerja 0,078. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana hal ini sesuai dengan syarat bahwa penelitian regresi yang harus terjadi homokedastisitas.

h. Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel dengan variabel dependen atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara tiga variabel bebas, gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dengan sebuah variabel terikat produktivitas karyawan (Y) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T
				Sig.

1	(Constant)	17.595	4.156		4.233	<,001
	Gaya Kepemimpinan	-.499	.128	-.328	-3.897	<,001
		.482	.134	.309	3.599	<,001
	Disiplin Kerja					
		.323	.086	.322	3.748	<,001
	Motivasi Kerja					

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 17.595 - 0.499 X_1 + 0.482 X_2 + 0.323 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut: Diketahui bahwa nilai *Constant* yang diperoleh adalah 17.595. Yang menandakan bahwa nilai skor variabel independen dianggap dalam kondisi yang stabil dan konstan, maka nilai produktivitas Karyawan sebesar 17.595.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar -0.499 . Dapat diartikan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan naik maka akan menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Koefisiensi regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.482. Dapat diartikan bahwa jika nilai disiplin kerja naik 1 satuan maka akan mempengaruhi pada peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0.482 satuan. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Koefisiensi regresi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0.323. Dapat diartikan bahwa jika nilai motivasi kerja naik 1 satuan maka akan mempengaruhi pada peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0.323 satuan. Atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

i. Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 18 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.595	4.156		4.233
	Gaya Kepemimpinan	-.499	.128	-.328	-3.897
		.482	.134	.309	3.599
	Disiplin Kerja				
		.323	.086	.322	3.748
	Motivasi Kerja				

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel di atas diperoleh analisis uji t sebagai berikut: Hasil statistik uji-t untuk variabel gaya kepemimpinan menghasilkan t-hitung sebesar -3.897 dengan taraf signifikan $<,001$. Karena nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel yaitu $-3.897 < 1.983$ (t-tabel) dan signifikan $<,001 < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga dinyatakan

semakin besar gaya kepemimpinan yang dirasakan pekerja, maka semakin kecil hasrat pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hasil statistik uji-t untuk variabel disiplin kerja menghasilkan t-hitung sebesar 3.599 dengan taraf signifikan $<,001$. Karena nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 3.599 >1.983 (t-tabel) dan signifikan $<,001 < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga dinyatakan semakin besar disiplin kerja yang dirasakan pekerja, maka semakin kecil hasrat pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hasil statistik uji-t untuk variabel motivasi kerja menghasilkan t-hitung sebesar 3.748 dengan taraf signifikan $<,001$. Karena nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 3.748 >1.983 (t-tabel) dan signifikan $<,001 < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga dinyatakan semakin besar gaya kepemimpinan yang dirasakan pekerja, maka semakin kecil hasrat pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya.

j. Uji Ketetapan Model

Uji F

Tabel 19 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.165	3	20.388	15.341	$<,001^b$
	Residual	127.585	96	1.329		
	Total	188.750	99			

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 15.341 lebih besar daripada F=tabel sebesar 2,69 ($15.341 > 2.69$). Sedangkan nilai signifikan adalah $<,001$ lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 20 Hasil Uji Ketetapan Model Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.303	1.153

Sumber :Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,303 atau 30,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tiga variabel pada penelitian ini yang meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh 30,3% terhadap produktivitas karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen penelitian ini adalah 30,3%, sisanya sebanyak 69,7 % akan dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini.

4.3 Diskusi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas di PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. Nilai rata-rata pada masing-masing variabel berada dalam kategori tinggi, yang mencerminkan bahwa secara umum kondisi internal perusahaan cukup mendukung kinerja karyawan.

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner valid dan reliabel. Uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi linier berganda: distribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas—gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3)—berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Secara parsial, ketiga variabel menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05 yang berarti masing-masing memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan produktivitas. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,712 mengindikasikan bahwa 71,2% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh [36]) yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan erat dengan efektivitas kerja. Selain itu, hasil ini memperkuat temuan [37] dan [38] yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan berkontribusi besar terhadap pencapaian target kerja.

Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, memperbaiki sistem disiplin kerja yang adil dan konsisten, serta membangun program motivasi yang mencakup kebutuhan fisik, penghargaan, dan pengembangan diri karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. Ketiga variabel tersebut berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, dengan kontribusi terbesar berasal dari motivasi kerja, diikuti oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang strategis, khususnya dalam aspek kepemimpinan yang partisipatif, penerapan disiplin yang konsisten, serta upaya peningkatan motivasi kerja melalui penghargaan dan pengembangan karier.

Sebagai saran, perusahaan perlu:

- a. Mengembangkan pelatihan kepemimpinan untuk manajer agar lebih komunikatif dan partisipatif.
- b. Menegakkan sistem disiplin kerja yang tegas dan adil.
- c. Meningkatkan kesejahteraan dan program insentif yang mendorong motivasi kerja karyawan.
- d. Upaya sistematis dalam ketiga aspek tersebut diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- [1] F. Tentama, S. Subardjo, S. Mulasari, and E. Meilani, "The Role of Job Satisfaction on Employee Work Productivity," in *Proceedings of the First International Conference on Progressive Civil Society (ICONPROCS 2019)*, Paris, France: Atlantis Press, 2019. doi: 10.2991/iconprocs-19.2019.25.

- [2] N. Rezaei and M. . Peykani, "The Mediating Role of the Entrepreneurial Intention in the Relationship between Critical Thinking and Employee Productivity: Telecommunication Company of Isfahan," *Int. Rev. Manag. Mark.*, vol. 7, no. 3, pp. 220–226, 2017.
- [3] E. . Yunus and E. Ernawati, "Productivity Paradox? The Impact of Office Redesign on Employee Productivity.," *Int. J. Product. Perform. Manag.*, vol. 1, no. 23, 2017.
- [4] W. B. Werther and Keith Davis, *Human Resources And Personal Management*, Edisi kelima. New York: McGraw-Hill, 1996.
- [5] P. T. Balwant, R. Mohammed, and R. Singh, "Training and development climate and administrative employees' productivity in higher education," *J. Appl. Res. High. Educ.*, vol. 14, no. 1, pp. 77–91, Jan. 2022, doi: 10.1108/JARHE-08-2020-0268.
- [6] R. Setiawan *et al.*, "The Impact of Leadership Styles on Employees Productivity in Organizations: A Comparative Study Among Leadership Styles," *SSRN Electron. J.*, 2021, doi: 10.2139/ssrn.3875252.
- [7] S. Kumar, P. Kumar, W. Wisetsri, M. Raza, and R. . Norabuena-Figueroa, "Social entrepreneurship education: Insights from the indian higher educational courses," *Acad. Strateg. Manag. J.*, vol. 20, no. S1, pp. 1–14, 2021.
- [8] H. D. Listiningrum, W. Wisetsri, and T. Boussanlegue, "Principal's Entrepreneurship Competence in Improving Teacher's Entrepreneurial Skill in High Schools," *J. Soc. Work Sci. Educ.*, vol. 1, no. 1, pp. 87–95, 2020.
- [9] P. Mehta and S. Pandya, "A review on sentiment analysis methodologies, practices and applications," *Int. J. Sci. Technol. Res.*, vol. 9, no. 2, pp. 601–609, 2020.
- [10] I. . Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- [11] M. S. . Hasibuan, *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara., 2012.
- [12] S. Sutrisno and D. Sunarsi, "The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta," *J. Ad'mistrare*, vol. 6, no. 2, p. 187, Apr. 2019, doi: 10.26858/ja.v6i2.13438.
- [13] D. Haryadi, W. Prahawati, H. Nupus, and W. Wahyudi, "TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, TRAINING, DAN EMPLOYEE PERFORMANCE: MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN JOB SATISFACTION," *Ultim. Manag. J. Ilmu Manaj.*, pp. 304–323, Dec. 2021, doi: 10.31937/manajemen.v13i2.2311.
- [14] M. I. Charles J., F. Francis, and C. T. O. Zirra, "Effect of Employee Involvement in Decision Making and Organization Productivity," *Arch. Bus. Res.*, vol. 9, no. 3, pp. 28–34, Mar. 2021, doi: 10.14738/abr.93.9848.
- [15] J. Jani and S. Suryadinata, "The Influence of Leadership Style on Employee Performance," *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 11, no. 3, pp. 1519–1528, Dec. 2023, doi: 10.37641/jimkes.v11i3.2233.
- [16] G. Yukl, *Leadership in Organizations*, 7th ed. Jakarta.: PT. Indeks, 2015.
- [17] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- [18] Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada., 2014.
- [19] A. A. Na'im, A. Febrian, L. Firdaus, R. Marvinita, and N. Mardiana, "The Effect of Leadership Style on Improving Employee Performance," *Int. Res. J. Bus. Stud.*, vol. 16, no. 3, pp. 229–240, Aug. 2024, doi: 10.21632/irjbs.16.3.229-240.
- [20] T. Jiang and Dhakir Abbas Ali, "The Impact of Leadership Styles on Employee Relations Performance," *Int. J. Soc. Sci. Public Adm.*, vol. 3, no. 3, pp. 120–127, Jul. 2024, doi: 10.62051/ijsspa.v3n3.14.
- [21] X. S. Biloa, "The Impact of Leadership Style on Employee Job Performance," *Open J. Leadersh.*, vol. 12, no. 04, pp. 418–441, 2023, doi: 10.4236/ojl.2023.124020.
- [22] D. Pranasari and K. Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara," *J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 18, no. 01, pp. 22–38, May 2021, doi: 10.36406/jam.v18i01.375.
- [23] Handoko, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi., vol. III. Yogyakarta: BPFE, 2011.
- [24] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya., 2015.
- [25] A. Uka and A. Prendi, "Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees," *Manag. Mark. Challenges Knowl. Soc.*, vol. 16, no. 3, pp. 268–285, Sep. 2021, doi: 10.2478/mmcks-2021-0016.
- [26] A. H. Olafsen, E. L. Deci, and H. Halvari, "Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality,"

- Motiv. Emot.*, vol. 42, no. 2, pp. 178–189, Apr. 2018, doi: 10.1007/s11031-017-9646-2.
- [27] D. Shao, E. Zhou, P. Gao, L. Long, and J. Xiong, “Double-Edged Effects of Socially Responsible Human Resource Management on Employee Task Performance and Organizational Citizenship Behavior: Mediating by Role Ambiguity and Moderating by Prosocial Motivation,” *Sustainability*, vol. 11, no. 8, p. 2271, Apr. 2019, doi: 10.3390/su11082271.
- [28] S. Suwanto, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 3, no. 1, p. 16, Oct. 2019, doi: 10.32493/JJSDM.v3i1.3365.
- [29] T. S. Pramono, “Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 6, pp. 580–589, Aug. 2020, doi: 10.31933/jimt.v1i6.216.
- [30] R. M. T. Sitorus, *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerj*. Scopindo Media Pustaka., 2020.
- [31] N. Bloom and J. Van Reenen, “Human Resource Management and Productivity,” 2011, pp. 1697–1767. doi: 10.1016/S0169-7218(11)02417-8.
- [32] S. Tangen, “Demystifying productivity and performance,” *Int. J. Product. Perform. Manag.*, vol. 54, no. 1, pp. 34–46, Jan. 2005, doi: 10.1108/17410400510571437.
- [33] M. Alvesson and S. Sveningsson, *Changing Organizational Culture*. Routledge, 2007. doi: 10.4324/9780203935965.
- [34] A. R. Hakim and R. J. Sugiharjo, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Bank OCBC NISP Tbk Area Jakarta Pusa,” *TEKUN J. Telaah Akunt. Dan Bisnis*, vol. 9, no. 1, 2018.
- [35] I. Ghozali, “Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8),” *Cetakan ke VIII. Semarang Badan Penerbit Univ. Diponegoro*, vol. 96, 2016.
- [36] Arisman, “The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance,” *J. Multidisiplin Madani*, vol. 2, no. 5, pp. 2389–2404, May 2022, doi: 10.55927/mudima.v2i5.388.
- [37] I. R. Akbar, P. Harjianto, and H. Winata, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren,” *J. Ilm. PERKUSI*, vol. 1, no. 2, p. 232, Jun. 2021, doi: 10.32493/j.perkusi.v1i2.11038.
- [38] F. Tandayu, W. A. Areros, and S. A. Sambul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.,” *Productivity*, vol. 2, no. 4, pp. 336–341, 2021.