

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. TIMUR RAYA KARYA MANDIRI**

**Iona Elysia Hafiz<sup>1</sup>, Erin Soleha<sup>2</sup>**  
Universitas Pelita Bangsa, Indonesia  
ionaelysiahafiz@gmail.com<sup>1</sup>, erinsoleha@pelitabangsa.ac.id<sup>2</sup>

**Submitted:** 15<sup>th</sup> Feb 2023 | **Edited:** 25<sup>th</sup> May 2023 | **Issued:** 01<sup>st</sup> June 2023

**Cited on:** Hafiz, I.E., & Soleha, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. TIMUR RAYA KARYA MANDIRI. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 13-23.

### **ABSTRACT**

Productivity is one of the important things that every organization needs to pay attention to. Low work productivity will affect the quality of the organization, because work productivity is used to measure the value of the resources owned by the organization in a job. This study aims to determine the effect of Leadership, Discipline, and Work Motivation on Work Productivity at PT. Timurraya Karya Mandiri. The research method used is quantitative method with the number of respondents 60 employee. The data collection technique used is questionnaire data. Sampling method using non-probability sampling with saturated sampling technique. The analytical method used is Analysis Structural Equation Modeling (SEM), Parsial Least Square (PLS), Evaluation of Measurement Models (Outer Model), Evaluation of Structural Models (Inner Model). With the help of SmartPLS 4.0.9 Software as a test tool. The results showed that leadership and work discipline had no effect on work productivity, while work motivation had an effect on work productivity.

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

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini, semua bidang kehidupan harus bersaing untuk menampilkan yang terbaik, karena yang terbaik lah yang akan dipilih, untuk bersaing di pasar. Perusahaan membutuhkan untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada dan sebenarnya adalah orang-orang yang berperan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan tata kelola organisasi untuk memastikan bahwa perusahaan memenuhi misinya dengan baik (Tulenan, 2015).

Salah satu isu menarik yang perlu diteliti saat ini adalah rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas adalah salah satu hal terpenting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi. Karena produktivitas tenaga kerja mengukur hasil kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi pada pekerjaan tertentu dan digunakan untuk menentukan tingkat pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia, produktivitas tenaga kerja yang rendah dikaitkan dengan kualitas organisasi (Putra & Sobandi, 2019). Dalam suatu perusahaan, produktivitas tenaga kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting agar proses produksi

berjalan efektif dan efisien. Jika menyangkut produktivitas kerja karyawan perusahaan juga dapat mengharapkan tujuan dengan tercapainya hasil yang optimal (Wahrudin, 2020).

Peran kepemimpinan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin ketika menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada banyak faktor, salah satunya adalah kepemimpinan dalam organisasi tersebut (Purba, 2019). Disiplin kerja juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada anda. Hal ini mendorong semangat untuk bekerja, moral, dan pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan disiplin menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas (Tulenan, 2015). Hal terpenting bagi para pemimpin adalah memotivasi karyawannya untuk menjadi karyawan yang produktif dan efektif di tempat kerja. Upaya memotivasi karyawan dapat membuat mereka lebih produktif, sehingga tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas menjadi semakin besar (Katarina & Firmansyah Kusumayadi, 2021).

Jika dalam perusahaan karyawan tidak menerapkan disiplin kerja secara maksimal, berakibat kepada tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik. Adapun ketika pemberian motivasi rendah akan berakibat pada hasil kerja yang menurun. Begitu pula dengan kepemimpinan diperusahaan, apabila seorang pemimpin telah melakukan dan menjalankan terhadap posisi sebagai pemimpin yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

## **LANDASAN TEORI**

Produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, yang memperhitungkan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang atau jasa, produktivitas menunjukkan seberapa baik sumber daya digunakan dalam produksi barang (Saleh & Utomo, 2018). Telah dijelaskan bahwa orang dengan sikap ini dinamis, kreatif, inovatif dan berpikiran terbuka, tetapi tetap kritis dan responsif terhadap ide dan perubahan baru. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan produktivitas tenaga kerja antara hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam satu satuan waktu (Subardjono, 2017). Menurut (Putra & Sobandi, 2019) Produktivitas adalah hubungan kerja antara jumlah produk yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tersebut, atau hubungan antara kebutuhan dan pengorbanan yang diberikan.

Kepemimpinan erat kaitannya dengan wewenang. Kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi, sedangkan wewenang adalah tentang segala aspek yang berhubungan dengan kemampuan seseorang atau beberapa orang untuk mempengaruhi orang lain (Husna Purnama, S.E., 2017). Menurut (Wahrudin, 2020) Kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi atau membimbing pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan kegiatan tersebut terdiri dari mempengaruhi dan mengaktifkan orang-orang dengan usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa manajemen adalah

proses melepaskan pekerjaan orang lain dengan mudah yang diatur dalam organisasi formal. mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti (Syamsudding, 2022) menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut (Andini et al., 2019) Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan dengan sukarela dan dengan penuh pengetahuan serta ketaatan yang bersyarat terhadap peraturan-peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah hal terpenting yang harus dipertahankan oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia dapat berhasil melakukan tugas yang diberikan kepadanya atau orang lain yang ditugaskan oleh perusahaan (Saleh & Utomo, 2018). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti (Saleh & Utomo, 2018) Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Motivasi manajemen hanya ditujukan sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan yang diberikan (Harimisa & Fakultas, 2017). Menurut (Rumondor, 2013) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk memenuhi tugasnya karena mereka percaya bahwa ketika organisasi berhasil mencapai tujuan dan kepentingan pribadi anggota organisasi juga terlindungi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Pada Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, Metode kuantitatif di pakai untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas (*independen*) yaitu Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja (X) terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu Produktivitas Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Timurraya Karya Mandiri sebanyak 60 Responden. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Mengingat jumlah yang diambil relatif sedikit maka penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. Dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah Software SmartPLS 4.0.9.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Model Pengukuran**

Digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya di ukur. Sedangkan Uji Reabilitas digunakan untuk melihat konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuisisioner atau instrument penelitian.

**Convergent Validity**

**Tabel 1. Outer Loadings**

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADINGS
KEPEMIMPINAN	KP1	0.704
	KP2	0.862
	KP3	0.812
	KP4	0.819
	KP5	0.769
	KP6	0.791
	KP7	0.780
	KP8	0.789
	KP9	0.788
	KP10	0.825
DISIPLIN KERJA	DK1	0.787
	DK2	0.857
	DK3	0.729
	DK4	0.808
	DK5	0.810
	DK6	0.768
	DK7	0.717
	DK8	0.812
	DK9	0.716
MOTIVASI KERJA	MK1	0.719
	MK2	0.824
	MK3	0.831
	MK4	0.793
	MK5	0.762
	MK6	0.850
	MK7	0.881
	MK8	0.827
	MK9	0.791
PRODUKTIVITAS KERJA	PK1	0.783
	PK2	0.864
	PK3	0.731
	PK4	0.867
	PK5	0.821
	PK6	0.774
	PK7	0.787
	PK8	0.784
	PK9	0.765

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0.9

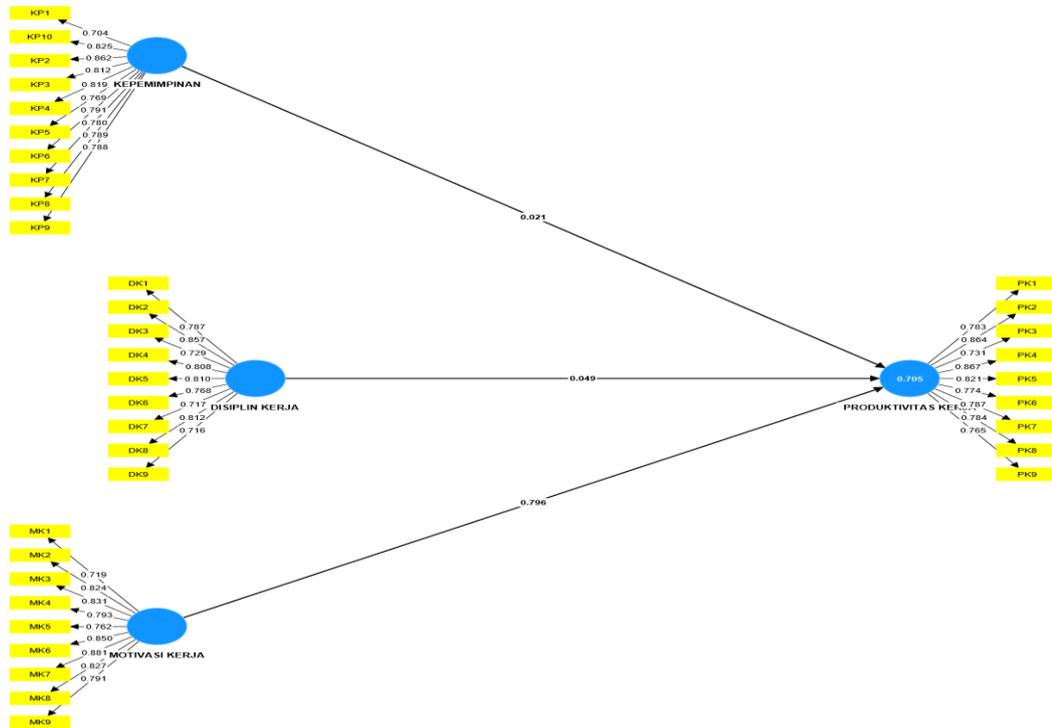
Berdasarkan Tabel 1 *Outer Loadings* diatas dapat diperoleh hasil uji *convergent validity* yang menunjukkan nilai *outer factor* >0,70 yang artinya nilai semua variabel didalam penelitian ini sudah valid dilihat dari *loading factor* setiap variabel.

**Tabel 2. Avarage Variance Extracted (AVE)**

VARIABEL	AVARAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)
KEPEMIMPINAN	0.632
DISIPLIN KERJA	0.608
MOTIVASI KERJA	0.656
PRODUKTIVITAS KERJA	0.638

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 4.0.9

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 2 nilai AVE yang dapat telah memenuhi kriteria  $>0.50$  dengan nilai tertinggi 0.656 pada variabel Motivasi Kerja dan nilai terendah 0.608 pada variabel Disiplin Kerja.



Sumber : Graphical Output (PLS-SEM)

**Discriminant Validity**

**Tabel 3 Cross Loadings**

	DISIPLIN KERJA	KEMIMPINAN	MOTIVASI KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
DK1	0.787	0.313	0.405	0.398
DK2	0.857	0.298	0.449	0.455
DK3	0.729	0.404	0.533	0.417
DK4	0.808	0.353	0.443	0.395
DK5	0.810	0.270	0.375	0.325
DK6	0.768	0.338	0.386	0.332
DK7	0.717	0.290	0.354	0.306
DK8	0.812	0.415	0.504	0.433
DK9	0.716	0.234	0.240	0.278
KP1	0.312	0.704	0.481	0.436
KP2	0.380	0.862	0.621	0.507

KP3	0.300	0.812	0.620	0.448
KP4	0.391	0.819	0.639	0.548
KP5	0.281	0.769	0.577	0.442
KP6	0.230	0.791	0.581	0.390
KP7	0.493	0.780	0.743	0.625
KP8	0.318	0.789	0.677	0.658
KP9	0.188	0.788	0.682	0.573
KP10	0.394	0.825	0.609	0.584
MK1	0.394	0.568	0.719	0.690
MK2	0.427	0.708	0.824	0.690
MK3	0.371	0.667	0.831	0.608
MK4	0.351	0.537	0.793	0.724
MK5	0.407	0.579	0.762	0.558
MK6	0.464	0.695	0.850	0.628
MK7	0.577	0.767	0.881	0.713
MK8	0.535	0.613	0.827	0.755
MK9	0.368	0.648	0.791	0.696
PK1	0.339	0.478	0.630	0.783
PK2	0.346	0.561	0.730	0.864
PK3	0.321	0.359	0.473	0.731
PK4	0.394	0.469	0.639	0.867
PK5	0.366	0.430	0.682	0.821
PK6	0.622	0.606	0.689	0.774
PK7	0.406	0.655	0.755	0.787
PK8	0.316	0.544	0.601	0.784
PK9	0.347	0.651	0.742	0.765

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 4.0.9

Berdasarkan hasil yang terlihat pada table 3 dapat disimpulkan bahwa hasil discriminant validity penelitian ini sudah baik. Hal ini dikarenakan nilai korelasi variabel dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya. Hal ini dibuktikan dengan setiap variabel yang memiliki nilai *cross-loading* lebih tinggi dari pada nilai korelasi dari variabel laten.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

	CRONBACH'S ALPHA	COMPOSITE RELIABILITY
DISIPLIN KERJA	0.919	0.933
KEPEMIMPINAN	0.935	0.945
MOTIVASI KERJA	0.934	0.945
PRODUKTIVITAS KERJA	0.929	0.940

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 4.0.9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada table 4 diperoleh hasil uji dimana semua indikatornya memiliki nilai >0.70 baik pada model *cronbach's alpha* maupun *cronbach's reliability*. Sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel didalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

### Model Pengukuran

Pengujian Inner Model dalam PLS dievaluasi dengan menguji signifikansi antar variabel dalam inner model menggunakan  $R^2$  (reliabilitas indikator) sebagai variabel dependen dan analisa nilai *path coefficient*. (Aulia & Panuntun, 2022)

### R-Square

**Tabel 5. R-Square**

	R-SQUARE
PRODUKTIVITAS KERJA	0.705

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 4.0.9

Berdasarkan tabel 5 terlihat hasil yang didapatkan untuk *R-Square* ada 0.705 dimana hal ini berarti 70% variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap perencanaan keuangan bisnis wirausaha muda, kemudian sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

### Q<sup>2</sup> Predictive Relevance

**Tabel 6. Q-Square**

	Q <sup>2</sup> Predict
PRODUKTIVITAS KERJA	0.649

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 4.0.9

Berdasarkan pada hasil pengolahan data, diperoleh nilai Q<sup>2</sup> pada variabel Produktivitas Kerja sebesar 0.649 yang diukur menggunakan pengukuran yang diolah menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0.9.

### Pengujian Hipotesis

Pada Uji Hipotesis diperlukan analisis *path coefficients*. Uji hipotesis dilakukan guna mengetahui pengaruh antar variabel. Uji ini dilakukan menggunakan metode *Bootstrapping*. Keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (*P-values*) dan dengan tingkat signifikansi *P-value* <0.05 yaitu setara atau lebih kecil 5% dan tingkat signifikansi *T-value* >1.96. Maka dari itu, apabila nilai *P-value* >0,05 dan nilai *T-value* <1.96 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 7. Uji Hipotesis**

	Original Sample (O)	T statistics	P values	KEPUTUSAN
KP -> PK	0.021	0.145	0.885	H1 Ditolak
DK -> PK	0.049	0.659	0.510	H2 Ditolak
MK -> PK	0.796	6.384	0.000	H3 Didukung

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 4.0.9

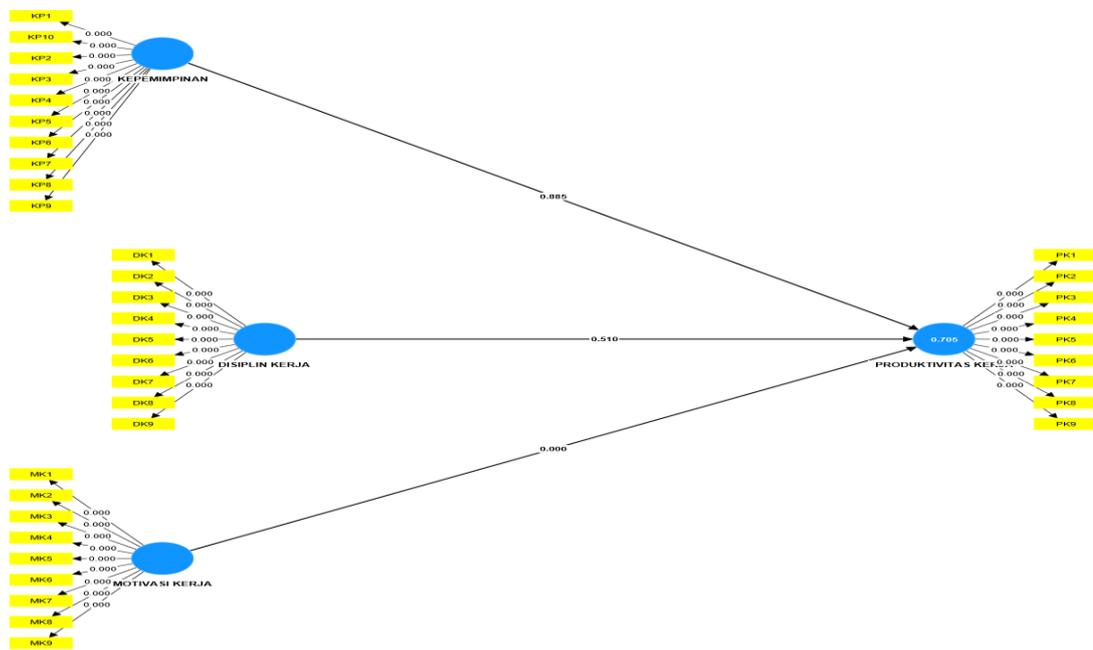
Pada tabel 7 diatas dilihat bahwa H1 dan H2 memiliki hasil yang tidak signifikan, negatif dengan keputusan hipotesis ditolak. Sedangkan H3 memiliki hasil yang signifikan, positif dengan keputusan hipotesis didukung.

H1 pada penelitian ini adalah “Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja” hasil pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,021 dengan nilai t statistik 0,145 dan p values 0,885.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dan hipotesis 1 pada penelitian ini Ditolak.

H2 pada penelitian ini adalah “Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja” hasil pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,049 dengan nilai t statistik 0,659 dan p values 0,510. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan hipotesis 2 pada penelitian ini Ditolak.

H3 pada penelitian ini adalah “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja” hasil pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,796 dengan nilai t statistik 6,384 dan p values 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dan hipotesis 3 pada penelitian ini Diterima.



Sumber : Hasil Bootstrapping SmartPLS 4.0.9

Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Timurraya Karya Mandiri. Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dan dipaparkan sebelumnya maka dapat diketahui bahwa terdapat variabel berpengaruh dan tidak berpengaruh. Berikut uraian pembahasan tiap variabel.

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja**

Seperti yang telah dipaparkan diatas pada tabel 7 hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan karyawan lebih ditingkatkan lagi maka Produktivitas Kerja akan ikut meningkat. Dapat dilihat dari berkomunikasi dengan ramah dan santun kepada bawahan serta selalu dapat dimengerti dan diterima dengan jelas, pemimpin memiliki kesadaran dalam memperbaiki kesalahan, pemimpin memberikan umpan balik secara teratur, dan karyawan selalu mendapat motivasi dari atasannya untuk bekerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syamsudding, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu, kepemimpinan perlu diubah lebih demokratis lagi dengan menggunakan kepemimpinan partisipatif, supaya para karyawan merasa diikutsertakan atau dilibatkan pada kegiatan apapun.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja**

Seperti yang telah dipaparkan diatas pada tabel 4.7 hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saleh & Utomo, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen adalah dengan membuat peraturan dan standar kerja yang lebih jelas dan dapat dimengerti oleh setiap karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja**

Seperti yang telah dipaparkan diatas pada tabel 4.7 hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Maka hal ini dapat diartikan bahwa melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawan/bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022) yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan tambahan bonus/insentif bagi karyawan atau tim yang memiliki kinerja baik dan mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang ditetapkan, serta memberikan peluang terhadap pengembangan karir karyawan yaitu dengan promosi kenaikan jabatan.,

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan dengan menggunakan SmartPLS 4.0.9 sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan begitu, kepemimpinan perlu diubah menjadi lebih baik agar produktivitas meningkat.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan begitu, perusahaan membuat peraturan dan

standar kerja yang lebih jelas dan dapat dimengerti oleh karyawannya agar produktivitas meningkat.

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan begitu, Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawan, untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

## 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.uui.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&lr&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>