
EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. HAHA MULTI INDO

Ainun Fitria
ainunf33@gmail.com
Mahfudiyanto
Choirun Nisful Laili
Universitas Hasyim Asy'ari

ABSTRACT

In the era of modern globalization with rapid technological advances, the role of human resources has an influence on business success. Every company is required to be able to use its resources as optimally as possible, in the sense that the company must be able to create a competitive advantage through managing and coordinating human resources effectively and efficiently in order to be able to compete with competitors and be able to face increasingly fierce business competition. The research aims to prove the effectiveness of leadership style and work motivation on the work productivity of production division employees CV. Haha Multi Indo Sidoarjo with quantitative research methods. The population of 84 people used a saturated sample which used all production division employees as the sample. The research results prove: (1) Leadership style has positive and significant effectiveness on the work productivity of production division employees CV. Haha Multi Indo Sidoarjo, (2) Work motivation has positive and significant effectiveness on the work productivity of production division employees CV. Haha Multi Indo Sidoarjo, (3) Leadership style and work motivation have positive and significant effectiveness on the work productivity of production division employees CV. Haha Multi Indo Sidoarjo.

Keywords: leadership style, work motivation, work productivity.

ABSTRAK

Di era globalisasi modern dengan pesatnya kemajuan teknologi, peran sumber daya manusia memiliki pengaruh dalam keberhasilan bisnis. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor dan dapat menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan efektivitas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini dengan jumlah 84 orang sebagai sampelnya sehingga dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang menjadikan seluruh karyawan divisi produksi sebagai sampel. Hasil penelitian membuktikan: (1) Gaya kepemimpinan memiliki efektivitas positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan divisi produksi, (2) Motivasi kerja memiliki efektivitas positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan divisi produksi, (3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki efektivitas positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan divisi produksi.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi modern dengan pesatnya kemajuan teknologi, peran SDM memiliki pengaruh dalam keberhasilan bisnis. Faktor produksi yang memiliki sifat inde-

penden yaitu sumber daya manusia. Karena dapat menentukan hasil produk dari perusahaan (Suryani *et al.*, 2020).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalan-

kan kegiatan usaha di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang dijalankan dengan baik akan memaksimalkan sumber daya yang tersedia. Setiap perusahaan sering menghadapi hambatan yang berbeda dalam mengelola karyawan karena perusahaan memiliki ide, emosi, status, keinginan, dan asal usul yang berbeda, sehingga perusahaan perlu mengatur dan memotivasi karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting, sehingga perusahaan harus dapat membuat sumber daya manusianya menjadi produktif, karena perusahaan tersebut dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi jika didukung oleh karyawan yang berproduktivitas tinggi (Ratnaningtyas *et al.*, 2021).

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan, misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya (Apriadi dan Hasmawaty, 2020).

Sebuah penelitian Lado *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu aspek penting dari kinerja perusahaan. Hasil kinerja karyawan di sebuah perusahaan akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di sana. Salah satu ukuran kualitas kinerja perusahaan adalah produktivitas kerja karyawannya. Namun, gaya kepemimpinan membuat karyawan tau apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaan, tetapi juga membuat atasan dan bawahan berinteraksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi akan sangat mempengaruhi suasana kerja dan efektifitas organisasi tersebut dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Hamidi (2020) menyatakan bahwa seseorang dapat dikatakan memiliki kemampuan dalam memimpin jika di dalam dirinya terdapat dua kemampuan dasar, yaitu memiliki perhatian dan memiliki kepedulian pada orang lain. Para pemimpin memberi semangat sedemikian rupa sehingga orang-orang yang dipimpinnya bersedia bersama-sama "berbagi" satu sama lain. Ketika seorang pemimpin bisa menghargai seseorang untuk mencapai nilai atau tujuan-tujuan organisasinya, ini berarti sang pemimpin telah meneguhkan hati, menginspirasi mereka untuk ikut mengoptimalkan kemampuannya meski ada tekanan yang menghadang.

Selain itu menurut Widyasari (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang untuk membuat keputusan, menentukan perintah-perintah, menetapkan tujuan-tujuan dengan mendiskusikan terlebih dahulu kepada karyawan demi efektifitas dan bagaimana organisasi seharusnya berjalan agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi saat bekerja merupakan pengaruh yang penting dalam keberhasilan pekerjaan. Karyawan dengan motivasi tinggi akan mudah mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong setiap tindakan seseorang. Sebab karyawan yang termotivasi akan lebih produktif. Namun motivasi kerja merupakan masalah yang sederhana namun dapat menjadi masalah yang rumit (Ratnaningtyas *et al.*, 2021).

Persaingan pada era globalisasi ini membuat perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kualitas tinggi untuk bersaing di pasar global saat ini. Karyawan harus memiliki mental dan semangat yang tinggi dalam melakukan manajemen pada sumber daya lain. Motivasi kerja berarti keinginan dan upaya untuk mencapai tujuan

perusahaan, adalah bukti semangat kerja yang tinggi. Manajemen sering mengalami kesulitan dalam mengatur karyawan selama aktivitas perusahaan. Di antara masalah ini adalah bagaimana mengoptimalkan ketepatan waktu juga motivasi dalam bekerja, akan mempunyai dampak pada produktivitas karyawan dalam bekerja (Katarina dan Kusumayadi, 2021).

Objek penelitian yang diambil adalah CV. Haha Multi Indo yang berlokasi di Desa Sarirogo, RT/RW 14/03, Kelurahan Sarirogo, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur yang bergerak di bidang perdagangan tekstil dan berbagai macam barang. Bersumber pada hasil observasi yang dilakukan terhadap pimpinan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, terdapat suatu permasalahan mengenai kepemimpinan yang belum maksimal yang dibuktikan dengan pembagian *job description* yang kurang efisien sehingga pengawasan produksi di beberapa tempat tidak terkontrol sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan divisi produksi, ketidakstabilan dalam pengawasan mengakibatkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab belum mencapai target yang telah disepakati di setiap awal bulannya secara optimal karena masih sering terjadi penundaan pekerjaan dalam sidak dan kunjungan akan menghambat pekerjaan. Maka akan berdampak pada ketersediaan stok produk pada setiap model yang sedang ramai digandrungi oleh konsumen sehingga produk yang harusnya sesuai dengan gambaran model diproduksi dengan pengawasan yang tidak sesuai waktu. Selain itu salah satu masalah utama bagi pimpinan adalah bagaimana memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini, pemimpin memberikan tanggung jawab penuh terhadap karyawan, namun karyawan masih kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya yang dibuktikan dengan pola penataan bahan produksi dan bahan setengah jadi yang terkadang tidak rapi sehingga untuk proses selanjutnya cukup menguras waktu untuk

memilah bahan yang akan di *finishing*. Hal ini berdasarkan observasi yang berkaitan dengan motivasi kerja yang harus diterapkan sesuai harapan sehingga mendorong mereka untuk dapat mencapai produksi barang sesuai dengan target dan pasaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang karyawan divisi produksi yang mengatakan mengenai target yang harus selesai terkait produksi barang jadi harus tercapai berdasarkan kurun waktu yang telah ditetapkan dengan model yang sesuai dengan incaran konsumen atau sedang *trend* pada saat itu. Kepala produksi disalah satu tempat produksi juga menyatakan hal serupa. Mereka dituntut memproduksi barang dengan dibekali pengetahuan mengenai model barang yang akan diproduksi sehingga mereka tertantang dalam pekerjaannya untuk mencapai hasil memuaskan.

Pemberian motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan memperpanjang kontrak kerja karyawan, pemberian insentif dan kenaikan jabatan untuk karyawan yang kompeten, memiliki inovasi dan dianggap mampu dalam mengkoordinir timnya dengan tujuan sesuai perkembangan pasar untuk kemajuan perusahaan sesuai dengan informasi yang telah didapatkan saat wawancara dengan karyawan. Sesuai permasalahan tersebut, dijadikan penelitian untuk membuktikan adanya efektivitas dari gaya kepemimpinan serta motivasi karyawan dalam bekerja terhadap produktivitas kerja karyawan berstudi kasus karyawan divisi produksi.

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat memakai gaya kepemimpinan untuk meningkatkan pekerjaan bawahannya berbagai situasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini karena gaya kepemimpinan dapat mengoptimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan dapat menyeimbangkan situasi. Pada gaya kepemimpinan dapat membawa perusahaan menuju kesuksesan dengan me-

lakukan berbagai upaya yang dapat membawa anggotanya untuk bekerja keras dengan dasar keinginan dari hati tanpa adanya paksaan, melainkan keinginan bersama untuk maju dan berkembang (Sutranto *et al.*, 2021).

Menurut Widyasari (2021) gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Untuk dapat mempengaruhi pegawai, maka pimpinan harus dapat menciptakan kesesuaian dan kestabilan dalam organisasi dengan menyebarkan energi dan sikap positif untuk dapat mempertahankan pola perilaku yang disukai karyawan.

Menurut Illiyin *et al.*, (2021) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain, sehingga dengan adanya perwatakan yang sesuai dalam berinteraksi pastinya akan menjadikan hubungan baik dengan karyawan terasa nyaman didukung dengan kebiasaan yang diterapkan sesuai dengan keadaan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sesuai dengan situasi dan kondisi demi mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat membawa perusahaan menuju kesuksesan dengan melakukan berbagai upaya yang dapat membawa anggotanya untuk bekerja keras dengan dasar keinginan dari hati tanpa adanya paksaan, melainkan keinginan bersama untuk maju dan berkembang.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Sutranto *et al.*, (2021) meliputi: (1) *Directive leader* (kepemimpinan pengarah), dimana pemimpin menjelaskan kepada anggota kelompoknya tentang harapan dan petunjuk dalam melakukan pekerjaan dengan baik. (2) *Supportive leader* atau kepemimpinan pendukung, dimana pemimpin menunjukkan kepeduliannya terhadap kebutuhan anggota kelompok. (3) *Participative leader* (kepemimpinan partisipatif) melibatkan ang-

gota kelompok dalam proses pengambilan keputusan dan menerima saran dan ide dari bawahan. (4) *Achievement oriented leader* atau kepemimpinan berorientasi prestasi ditetapkan dengan tujuan mengharapkan anggota kelompoknya melakukannya dengan baik dan memberikan *reward*.

Adapun Menurut Widyasari (2021) indikator gaya kepemimpinan adalah: (1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas. Pemimpin seharusnya memiliki kemampuan sebagai pengawas yang jeli dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. (2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan. Kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Sebab untuk dapat menjadi seorang pemimpin harus memiliki prestasi unggul untuk dapat membawa maju perusahaan. (3) Kecerdasan. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan memiliki naluri bertahan hidup yang lebih besar dan kemampuan mereka untuk mengatasi serta memecahkan masalah secara spontan. Hal ini yang merupakan kualitas pemimpin yang sangat penting untuk dimiliki, terutama dalam lingkungan kerja yang profesional. (4) Ketegasan, merupakan suatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut sebab pemimpin memiliki tugas untuk mengambil keputusan yang baik, tepat dan normatif. (5) Inisiatif. Inisiatif diri tentunya sangat diperlukan sebagai seorang pemimpin demi terciptanya solusi yang bersifat nyata dan menjanjikan. Pemimpin yang berinisiatif merupakan pemimpin yang mampu menggerakkan dirinya untuk lebih dulu memulai segala sesuatu tanpa adanya paksaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Illiyin *et al.*, (2021) terdapat enam indikator gaya kepemimpinan yaitu: (1) Kemampuan mengambil keputusan. Kemampuan mengambil keputusan merupakan proses penyelesaian masalah dengan metode peng-

ambilan keputusan dari dua kemungkinan yang memungkinkan. (2) Kemampuan memotivasi. Kemampuan atau keterampilan memotivasi orang lain adalah kelanjutan dari keterampilan mengenali dan mengelola emosi orang lain. (3) Kemampuan komunikasi. Kemampuan komunikasi merupakan kemampuan dalam proses penyampaian informasi yang berisi ide, pesan, atau gagasan dari satu pihak kepada pihak yang lainnya. (4) Kemampuan mengendalikan bawahan. Kemampuan mengendalikan bawahan adalah memberitahukan kepada orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas hingga meminta dengan baik sehingga pengendalian dapat dilakukan dengan baik. (5) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan upaya melakukan semua tugas dan kewajiban dengan baik dan sungguh-sungguh (6) Kemampuan mengendalikan emosional. Mengendalikan emosional merupakan suatu bentuk usaha yang menitik beratkan pada sisi emosional dengan mengelolanya dengan tepat.

Motivasi

Hal-hal yang menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja adalah motivasi. Alasan terdorongnya manusia dalam bekerja adalah dengan adanya pengakuan dan kesejahteraan yang didapatkannya. Selain itu perlakuan yang baik dari seorang pimpinan akan menumbuhkan jiwa tenang pegawai dalam menjalankan tugasnya tanpa merasa terbebani dengan bagian yang harus diselesaikannya. Sehingga dari penelitian tersebut, motivasi kerja membuat karyawan bekerja dengan tanpa adanya paksaan dengan penuh tanggung jawab sehingga timbul kepuasan batin (Katarina dan Kusumayadi, 2021).

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Seseorang dengan psikologis yang baik, lambat laun akan tumbuh pula kepribadian yang baik sehingga pencapaian

tujuan dapat terlaksana dengan baik (Agari dan Suhermin, 2021).

Menurut Laily (2022) motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong, menggerakkan seseorang dan faktor penentu kinerja seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukannya untuk mencapai tujuan. Dengan keinginan untuk maju maka akan memudahkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Burnaya dan Suwitho (2021) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dimana spesifik sendiri merupakan sesuatu yang khusus dari suatu hal yang bersifat umum yang akan di capai. Selain itu setiap individu memiliki tujuan yang dapat dianggap sebagai pengertian yang menyeluruh tentang apa yang penting dalam hidup seorang insan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan tanpa adanya paksaan dengan penuh tanggung jawab sehingga timbul kepuasan batin.

Menurut Katarina dan Kusumayadi (2021) dalam studinya menemukan bahwa beberapa indikator dari motivasi karyawan dalam bekerja: (1) Tanggung jawab adalah kepercayaan yang diberikan atasan untuk bawahannya dalam melakukan tugasnya sehingga mereka merasa semangat untuk melakukannya. (2) Prestasi kerja, yang merupakan ketika seseorang memiliki motivasi kerja akan melakukan segala yang mereka bisa untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna. (3) Peluang untuk maju, atau kemajuan, adalah ketika seseorang mengembangkan potensi diri mereka dalam pekerjaan mereka. (4) Pengakuan atas kinerja merupakan cara yang sangat efektif untuk meningkatkan motivasi dan mencakup kebahagiaan karyawan yang diperoleh dari pekerjaan mereka. (5) Pekerjaan yang menantang adalah jenis pekerjaan yang memungkinkan seseorang untuk menerapkan keterampilan dan kemampuan mereka, memberi

mereka kebebasan, dan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang menantang secara mental.

Menurut Agari dan Suhermin (2021) motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain: (1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. (2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. (3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Indikator motivasi kerja menurut Laily (2022) antara lain: (1) Dorongan mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya dan mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan mempengaruhi tujuan dari suatu perusahaan. (2) Semangat kerja. Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. (3) Inisiatif dan Kreatifitas. Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan dan membuat kombinasi sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang belum dikenal sebelumnya. (4) Rasa tanggung jawab. Setiap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap peker-

jaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Sedangkan menurut Burnaya dan Suwitho (2021) terdapat tujuh indikator motivasi menurut yaitu: (1) Persepsi seseorang akan dirinya sendiri. Ketika kita menilai pendapat sendiri maka kita akan mengambil perilaku kita sebagai petunjuk daripada menganalisis diri kita secara mendalam sehingga kita akan tahu bagaimana untuk mencapai tujuan. (2) Harga diri. Harga diri merupakan pandangan keseluruhan dari individu tentang dirinya sendiri. Harga diri juga mencakup bagaimana individu memandang dirinya sebagai pribadi yang cakap, berharga dan berhasil. (3) Harapan pribadi. Harapan pribadi mengusulkan seseorang bertindak dengan cara tertentu karena hasil yang mereka harapkan adalah perilaku yang akan dipilih. (4) Kebutuhan. Semakin kuat kebutuhan seseorang maka akan semakin keras pula motivasi kerjanya sehingga untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tentunya akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. (5) Keinginan. Motivasi terbentuk dari keinginan yang ingin dicapai, sehingga untuk memenuhi keinginan tersebut semangat kerja dalam mencapai produktivitas kerja akan berjalan dengan sebaik mungkin. (6) Kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tercapai apabila motivasi kerja itu tinggi, sebab semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. (7) Prestasi kerja yang dihasilkan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kamal *et al.*, (2021) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja didefinisikan sebagai ukuran dan jumlah pekerjaan yang dilakukan dengan memperhitungkan semua tanggungan dan elemen yang berkaitan dalam pekerjaan. Sehingga hasil yang dicapai pun meningkat seiring tenaga dan bahan yang dikeluarkan. Hal ini sangat memiliki efekti-

vititas terhadap jumlah barang yang diproduksi. Menurut Nugroho (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Menurut Lado *et al.*, (2019) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Dengan begitu produk yang dihasilkan dapat terus berkembang dan tetap diminati konsumen dan mampu melawan pesaing sehingga daya beli stabil dan terus meningkat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa berdasarkan waktu yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas maupun biaya yang dikeluarkan dengan jumlah barang yang diproduksi.

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Kamal *et al.*, (2021) merupakan: (1) Kemampuan dan keterampilan karyawan terpengaruh pada profesionalisme dan keterampilan mereka. (2) Hasil yang dicapai terasa oleh karyawan dan orang yang menikmatinya. (3) Semangat karyawan pada pekerjaan yang terindikasi dari kualitas pekerjaannya yang meningkat setiap harinya. (4) Pengembangan pada diri karyawan yang terindikasi dari prospek dan tantangan yang dihadapi. (5) Mutu karyawan yang terindikasi dari kualitas pekerjaan. (6) Efisiensi mengacu pada hasil pemanfaatan sumber daya secara keseluruhan.

Adapun menurut Nugroho (2020) indikator produktivitas kerja adalah: (1) Kesehatan. Kesehatan pada karyawan sangat mempengaruhi peningkatan produksi karena selain dapat memaksimalkan jam kerja juga mengurangi pembiayaan yang tidak perlu. (2) Motivasi. Motivasi ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, sebab semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan maka ma-

kin tinggi pula produktivitasnya. (3) Sikap. Sikap baik dapat ditunjukkan dengan masuk kerja tepat waktu dan disiplin sehingga produktivitas kerja karyawan terjamin. (4) Bakat. Dengan adanya bakat yang memadai dan tepat dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan strategis bisnis dapat menunjang produktivitas kerja. (5) Pendidikan. Dengan adanya pendidikan yang memadai dapat meningkatkan pengetahuan dan *skill* melalui pelatihan-pelatihan, ini merupakan faktor penting dalam pengembangan SDM dan produktivitas kerja. (6) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. (7) Kebijakan perusahaan. Kebijakan perusahaan yang sesuai dengan kondisi lapangan yang ada dan sesuai dengan strategi yang memadai akan menunjang produktivitas kerja karyawan.

Menurut Lado *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut: (1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. (2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. (3) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian

Bersumber dari penelitian Apriadi dan Hasmawaty (2020) membuktikan gaya pada kepemimpinan berefektivitas positif maupun signifikan pada produktivitas karyawan untuk bekerja di Erlangga Publishing Palembang. Menurut Sugiarto *et al.*, (2019), gaya pada kepemimpinan berefektivitas positif maupun signifikan pada produktivitas kerja karyawan di PT Tirta Sukses Perkasa.

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam Studi Kamal *et al.*, (2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki efektivitas positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Penemuan ini didukung oleh studi oleh Laksmiari (2019) yang menemukan bahwa variabel motivasi kerja memiliki efektivitas positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Laily (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki efektivitas secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

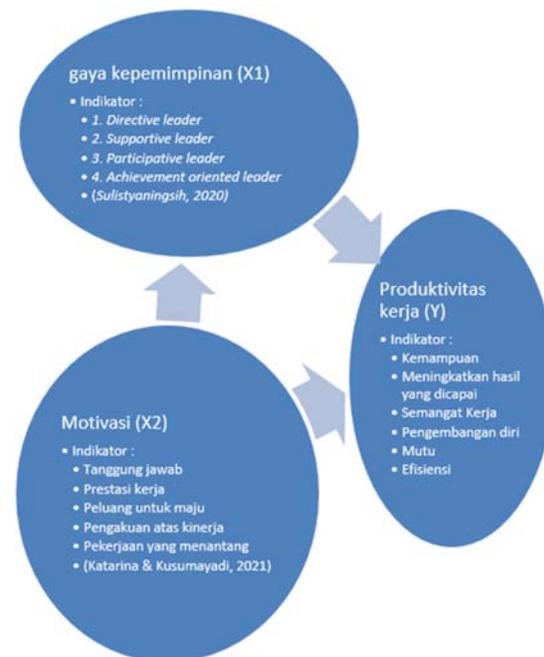
Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif secara keseluruhan, Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis (Sugiyono, 2019).

CV. Haha Multi Indo memiliki 101 karyawan sebagai populasinya. Jumlah sampel yang digunakan adalah 84 pekerja divisi produksi yang memiliki 56% laki-laki serta 44% perempuan. Berdasarkan umur 57,1% karyawan berumur 18-27 tahun, 29,8% karyawan berumur 28-37 tahun, 9,5% karyawan berumur 38-47 tahun, dan 3,6% karyawan berumur lebih dari 48. Untuk masa kerja, 31% memiliki masa kerja di bawah 1 tahun, 36,9% memiliki masa kerja 1-2 tahunan, 20,2% yang bekerja selama 3-4 tahun, serta 11,9% memiliki masa kerja di atas 4 tahun.. Adapun pendidikan terakhir pada karyawan terdapat 10,7% karyawan dengan pendidikan terakhir pada jenjang SMP, 65,5% pada jenjang SMA, 2,4% pada jenjang DIII, 6%

jenjang S1, dan 15,4% dengan jenjang lain-lain (tidak tamat SD). Kerangka penelitian yang digunakan ditunjukkan pada gambar 1.

Variabel yang diambil pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan serta motivasi kerja merupakan variabel independen, sementara produktivitas pada karyawan merupakan variabel terikat. Teknik yang digunakan ketika pengambilan data dengan observasi, *interview* atau wawancara, dokumentasi dan angket. Pengukurannya ini berskala *likert* pada pernyataan angka 5 dengan keterangan sangat setuju, angka 4 dengan keterangan setuju, angka 3 dengan keterangan ragu-ragu, angka 2 dengan keterangan tidak setuju, dan angka 1 dengan keterangan sangat tidak setuju. Dalam penganalisisan menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Semua *item valid* atau layak untuk diuji karena skor uji validitas mendapatkan signifikansi kurang 0,05. Selain itu, pengujian

reliabilitas variabel gaya kepemimpinan serta motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan mendapatkan tiap-tiap koefisien *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6, yang mengartikan variabel ini dapat dianggap reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut tabel 1 hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov*, memiliki signifikansi sebesar 0.20 dan signifikansi melebihi 0,05. Dengan begitu, residual tersebut dianggap baik.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas yang disajikan pada tabel 2, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas karena nilai toleransi 0,550 lebih dari 0,10. Nilai VIF perhitungan adalah 1,819, yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel 3.

Dengan melihat nilai sig dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja melebihi 0,05, memiliki artian model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik selesai, uji regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, atau bebas, terhadap variabel dependen, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3.

$$Y = 16,365 + 0,672X_1 + 0,232X_2$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Koefesien 0,672X₁: 1 unit nilai X₁ menambah 0,672 nilai Y. (2) Koefesien 0,232X₂: 1 unit X₂ menambah 0,232 nilai Y. (3) Konstanta 16,672: apabila X₁, X₂ dan X₃ = 0 maka nilai Y 16,672

Tabel 1
Hasil Pengujian Normalitas *Kolmogorov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		84
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,31901043
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,062
	<i>Positive</i>	,062
	<i>Negative</i>	-,059
<i>Test Statistic</i>		,062
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

Sumber: hasil olah peneliti, 2023

Tabel 2
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>				
1 (Constant)	16.365	2.572		6.363	.000		
Gaya Kepemimpinan	.672	.114	.559	5.874	.000	.550	1.819
Motivasi Kerja	.232	.808	.277	2.906	.005	.550	1.819

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2023

Tabel 3
Hasil Pengujian Glejser

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	16.365	2.572			6.363	.000		
Gaya Kepemimpinan	.672	.114	.559		5.874	.000	.550	1.819
Motivasi Kerja	.232	.808	.277		2.906	.005	.550	1.819

a. Dependent Variable: *abs_res*

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2023

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.587	2.347

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2023

Uji Hipotesis

Uji t

Berikut ini dapat dilihat tabel 3 untuk hasil uji t (Parsial). (1) Uji parsial menggunakan nilai signifikansi. Berdasarkan uji t ditunjukkan nilai koefisien untuk gaya kepemimpinan karyawan (X1) bernilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan variabel motivasi kerja (X2) bernilai $0,005 < 0,05$. Dengan demikian gaya kepemimpinan memiliki efektivitas secara parsial dan variabel motivasi kerja memiliki efektivitas secara parsial. (2) Uji parsial menggunakan t hitung dan t tabel. Jika t hitung melebihi dari t tabel, sehingga H_0 tidak diterima, yang berarti bahwa variabel terikat secara parsial mempengaruhi variabel bebas. Kebalikannya, bila t hitung melebihi kerendahan dari t tabel, H_0 dibuktikan, yang berarti bahwa variabel terikat secara parsial tidak mempengaruhi variabel bebas. Untuk menghitung tabel t, memakai rumus berikut:

$$T \text{ tabel} = (a/2 \text{ n-k-1})$$

$$T \text{ tabel} = (0,05/2 ; 84-2-1) = 2,000$$

Pada tabel 3 dibuktikan nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung $5,874 > 2,000$ dan variabel motivasi karyawan pada pekerjaan bernilai t

hitung $2,906 > 2,000$. Maka dapat dibuktikan gaya kepemimpinan memiliki efektivitas secara parsial pada produktivitas kerja karyawan dan motivasi kerja memiliki efektivitas secara parsial pada produktivitas kerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Temuan uji pada tabel 4, *Adjusted R square* senilai 0.587 dikatakan variabel gaya pada kepemimpinan serta motivasi karyawan pada kerja berdampak dengan produktivitas karyawan sebesar 58,7% lalu sisanya yang belum disebutkan dalam penelitian ini mempengaruhi 41,3% dari total.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan pada Produktivitas Kerja Karyawan

Dari temuan pengujian parsial untuk variabel gaya pada kepemimpinan (X1) bernilai t hitung $5,874 > 2,000$ dengan H_0 ditolak dan H_1 diterima karena sig bernilai 0.00, kurang kecil dari 0.05. Artinya gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas pada kerja karyawan devisi produksi pada CV. Haha Multi Indo Sidoarjo. Hasil penelitian gaya pada kepemimpinan terhadap produk-

tivitas kerja karyawan ini relevan dengan penelitian Apriadi dan Hasmawati (2020) yakni menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki efektivitas positif maupun signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain Sugiarto *et al.*, (2020) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki efektivitas positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Selain itu temuan penelitian tersebut diperkuat oleh Illiyin *et al.*, (2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan memiliki efektivitas positif dan signifikan pada produktivitas peternak KUD.

Menurut temuan analisis data variabel gaya pada kepemimpinan bernilai rata-rata tertinggi pada indikator *Achievement Oriented Leader* yaitu sebesar 4,23 dengan pertanyaan nomer 6 “Pemimpin mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu” artinya pemimpin selalu memberikan target dengan terus mengontrol produksi yang sedang berlangsung agar proses pemesanan dapat terpenuhi sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Motivasi Bekerja pada Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari temuan pengujian parsial untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai t Hitung 2,906 > 2,000 dan memiliki nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Jika H_0 tidak diterima dan H_2 diterima. Artinya motivasi karyawan dalam bekerja memiliki efektivitas positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan divisi produksi CV. Haha Multi Indo Sidoarjo. Maka sejalan dengan penelitian Laksmiari (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit dengan temuan bahwa variabel motivasi kerja memiliki efektivitas positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Didasarkan pada penelitian Ritonga *et al.*, (2021) membuktikan bahwa faktor motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja. Selain itu, diperkuat oleh Kamal *et al.*, (2021) bahwa faktor motivasi kerja me-

iliki pengaruh yang positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan temuan pada analisis data, Indikator yang bernilai dengan tertinggi untuk *mean* terdapat pada variabel motivasi karyawan dalam bekerja juga prestasi kerja yaitu sebesar 4,30 dengan pertanyaan nomer 9 “Saya mengerjakan tugas sebaik-baiknya demi tercapainya prestasi kerja yang gemilang” artinya ketika seorang karyawan telah diberikan kepercayaan mengenai tugas yang diberikan maka tugas tersebut harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin agar produktivitas berjalan lancar.

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Bekerja pada Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 4 di atas menunjukkan hasil *output* SPSS 25 yang membuktikan variabel gaya pada kepemimpinan serta motivasi karyawan dalam bekerja dengan bersamaan memperoleh nilai f hitung bernilai 59,890 dengan taraf sig. 0,00 (lebih besar dari f table bernilai 3,44 dan nilai signifikan 0,00 kurang dari 0,05), maka H_0 tidak diterima dan H_3 diterima. Ini membuktikan bahwa, dengan bersamaan, variabel gaya pada kepemimpinan dan motivasi karyawan dalam bekerja memiliki efektivitas positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi pada *Adjusted R Square* adalah 0,587 (58,7%), yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,587 (58,7%), dan variabel lain yang tidak disengaja mempengaruhi 41,3% dari total.

Maka sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suryani *et al.*, (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Sebagaimana ditunjukkan oleh Laily (2022), gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempenga-

ruhi produktivitas kerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Jombang.

Hasil pengolahan data sebelumnya menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja memperoleh nilai *mean* tertinggi di indikator efisiensi, senilai 4,36. Pertanyaan nomor 26, "Saya selalu mengerjakan tugas dengan optimal," menunjukkan bahwa karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi permintaan pelanggan dan tidak menunda tugas mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan peneliti disimpulkan: (1) Gaya pada kepemimpinan memiliki efektivitas positif dan signifikan pada produktivitas kerja, artinya jika gaya kepemimpinan diterapkan dengan maksimal maka pengaruhnya pada produktivitas akan meningkat karena gaya kepemimpinan yang adil akan memiliki pengaruh yang bagus pula bagi produktivitas kerja karyawan divisi produksi CV. Haha Multi Indo Sidoarjo. (2) Motivasi kerja memiliki efektivitas positif maupun signifikan pada produktivitas kerja, maka motivasi karyawan pada pekerjaan diperbaiki agar lebih baik maka pengaruhnya pada produktivitas akan tinggi karena motivasi kerja yang bagus bisa membawa pengaruh yang baik pula pada karyawan. (3) Gaya pada kepemimpinan serta motivasi pada pekerjaan dengan bersama-sama (simultan) memiliki efektivitas positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan pada CV. Haha Multi Indo telah diterapkan dengan baik terbukti dari pemberian pengarahan dengan membagi tugas berdasarkan kepentingan produksi, namun masih belum terlaksana dengan baik. Oleh sebab itu pimpinan perlu memperhatikan *job description* dan pengawasan terhadap beberapa tempat produksi sehingga produktivitas karyawan divisi produksi dapat berjalan secara maksimal. Motivasi kerja pada karyawan divisi produksi CV. Haha Multi Indo sudah diterapkan dengan cukup baik, namun dalam beberapa proses produksinya masih belum diperlakukan dengan rapi terbukti dari po-

tongan bahan yang kececeran sehingga motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi demi tercapainya produktivitas kerja karyawan, dengan begitu prestasi kerja karyawan dapat dikatakan baik bila sesuai ekspektasi yang pemilik perusahaan dan visi misi yang dicapai. Produktivitas kerja karyawan adalah aspek penting bagi perusahaan yang mana dapat dinilai baik seiring tingkat produktivitasnya yang tinggi sehingga diharapkan bagi setiap karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja didukung gaya kepemimpinan yang sesuai akan menjadikan produktivitas kerja karyawan lebih baik lagi. Untuk penelitian setelah ini diharapkan menambahkan variabel dengan pengaruh yang lebih besar dan indikator yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agari, A. F. F., dan Suhermin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(4), 1-19.
- Apriadi, D., dan Hasmawaty, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Penerbit Erlangga Palembang. In *Bina Darma Conference on Engineering Science (BDCES)*, 2(1), 220-230.
- Burnaya, D. A., dan Suwitho, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(6).
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(1), 1-16.
- Illiyin, M., Dwiharto, J., dan Oktafiah, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Peternak di KUD Sembada. *Jurnal EMA*, 6(1), 27-35.
- Kamal, F., Winarso, W., dan Yoganingsih, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 17(1), 52-60.

- Katarina dan Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199-204.
- Lado, M. D., Fanggida, R. P. C., dan Timuneno, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Kupang. *Journal of Management*, 10(3), 283-297.
- Laily, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perumdam Tirta Kencana Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(3), 413-427.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Ratnaningtyas, H., Handaru, A. W., dan Eryanto, H. (2021). Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated By Work Engagement: an Introductory Analysis. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSW)*, 3(2), 25-32.
- Ritonga, S. A., Effendi, I., dan Prayudi, A. (2021). Pengaruh Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Consumer Goods Di Bei. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 86-95.
- Sugiarto, W., Milfayetti, S., dan Lubis, M. R. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dan Konsep Diri dengan Burnout pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 182-188.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutranto, W. J., Nurrofi, A., dan Sulistyaningsih, S. (2021). Disiplin Kerja Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(2), 228-239.
- Suryani, P., Cahyono, Y., dan Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70-82.
- Widyasari, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021. *CENDEKIA (Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran) IKIP PGRI Kalimantan Timur*, 6(2), 24-32.
- Nugroho, Y. C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(2), 146-156.