



Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Sutinem¹, M. Zamroni²,

^{1,2} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Lamongan
sutinem@unisla.ac.id¹, m.zamroni@unisla.ac.id²

Abstract

This research aims to analyze the influence of the working environment, work discipline, work motivation on productivity through leadership styles as intervening variables. The research sample consists of 100 teachers working at public schools in Lamongan. Sampling is by using a saturated sample of the entire population. The data analysis technique is using SEM PLS from the PLS ver 3 smart application. The results of the study were: (1) the influence of the working environment on the leadership style is significant, (2) the impact of the work discipline on the management style is non-significant, (3) the effect of the motivation of the job on the style of leadership is insignificant, (4) the impact on the productivity of the labour environment is significant; (5) the effects of the labor discipline upon the productiveness is not significant; (6) the influences of the employment motivation on the production style are not significant, (7) the influencing of the leadage style upon the production of the productive style is nonexistent; (7) the impacts of the employing environment on production through leadership are not significant; (8) the influencies of the disciplinary work on productiveness through the lead ability style are non-substantial; (9) the influencer of the training discipline over productivity through the leading style is not important; (10) the influency of work motivation upon productive mode is not substantial.
Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Productivity, and Leadership Styles

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening. Sampel penelitian merupakan guru guru yang berada di sekolah negeri di Surabaya berjumlah 100 orang. Penentuan sampel adalah dengan menggunakan sampel jenuh dari keseluruhan populasi. Teknik analisis data adalah dengan menggunakan SEM PLS dari motivasaplikasi smart PLS ver 3. Hasil penelitian adalah (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan adalah signifikan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan adalah tidak signifikan, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan adalah tidak signifikan, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas adalah signifikan, (5) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas adalah tidak signifikan, (6) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas adalah tidak signifikan, (7) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas adalah tidak signifikan, (7) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui gaya kepemimpinan adalah tidak signifikan, (8) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas melalui gaya kepemimpinan adalah tidak signifikan, (9) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas melalui gaya kepemimpinan adalah tidak signifikan, (10) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas melalui gaya kepemimpinan adalah tidak signifikan.

Kata kunci: lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Produktivitas, dan Gaya Kepemimpinan

Informasi Artikel

Diterima Redaksi: 10 April 2025

| Selesai Revisi: 20 April 2025

| Diterbitkan Online: 30 April 2025

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap organisasi, baik itu pemerintahan maupun lembaga amal. Retensi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, karena tingkat pergantian yang tinggi dapat menyebabkan gangguan, peningkatan biaya, dan penurunan efisiensi. Hal ini menunjukkan bahwa modal manusia adalah salah satu aset paling berharga bagi bisnis. Perusahaan yang berinvestasi dalam karyawan mereka—melalui pelatihan, pengembangan, kesejahteraan di tempat kerja, dan kompensasi yang kompetitif—cenderung mengalami keterlibatan yang lebih tinggi, inovasi yang lebih baik, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. (Hasanah and Johannes Lo, 2020a, 2020b) (Setyo Widodo et al., 2022).

Perusahaan dapat mencapai efisiensi tinggi ketika mereka mampu bersaing dengan perusahaan lain. Modal manusia merupakan aset yang sangat penting bagi bisnis di era globalisasi saat ini, di mana setiap perusahaan berusaha menerapkan manajemen yang baik. Manajemen yang efektif dapat meningkatkan efisiensi perusahaan. Produktivitas adalah (Gifty Naa Bofoa Okine- George Yaw Asare Addeh- Babalola Emmanuel Olusola- cIsaac Asare, 2021) faktor utama dalam pencapaian tujuan bisnis. Jika produktivitas karyawan terus meningkat, maka hal ini akan membantu perusahaan mencapai targetnya. Untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan fasilitas yang memadai, dan meningkatkan konsistensi karyawan. Selain itu, tempat kerja dapat menjadi rumah kedua bagi karyawan, menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang lebih besar. (Hasanah and Johannes Lo, 2020a) (Inang, 2021) (Prawoto and Hasyim, n.d.) (Rosalina, 2024) (Rahman, 2021).

Menurut hasil survei kepuasan pelanggan yang dilakukan pada tahun 2023, tingkat kepuasan pengguna di SMAN 2 Surabaya mengalami penurunan, yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan menurun. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian, yang menyatakan bahwa "Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat terbesar dari sarana dan sumber daya yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, jika memungkinkan, maksimal" (Siagian, 2019). (Hasibuan, 2017)

Basuki and Susilowati (2020) mengklaim bahwa "Segala sesuatu yang ada dan berada dalam lingkungan kerja memiliki potensi untuk berdampak negatif pada individu maupun kelompok yang terlibat dalam berbagai aktivitas. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Abdul and Saleh, 2018) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dan etos kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produksi tenaga kerja.

(Firmansyah, 2022) Melakukan penelitian tentang disiplin kerja terhadap produktivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produksi, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian (Purnami and Utama, 2019) telah ditemukan bahwa pemberdayaan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Gifty Naa Bofoa Okine- George Yaw Asare Addeh- Babalola Emmanuel Olusola- cIsaac Asare, 2021) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh berbeda terhadap produktivitas, apabila motivasi tersebut sesuai dengan keinginan maka produktivitas meningkat, begitu sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bruce Dame Dhea Berlian and Veni Rafida, n.d.) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas PT. Winaros Kawula Bahari.

~~Penelitian ini berbeda dari penelitian yang telah ada sebelumnya, yaitu dengan menggunakan~~

variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening. Karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner, yang dibagikan kepada responden untuk diisi dan kemudian dikembalikan kepada peneliti.

Data analysis menggunakan SEM PLS melalui 2 pengukuran yaitu :

(1) Evaluation of measurement (outer model) atau uji pengukuran/ kekuatan model. Uji ini dilakukan untuk menilai apakah model penelitian yang digunakan cukup memadai. Pengukuran/ uji ini terdiri dari 2; (1) Validity test and (2) Reliability test. Validity test terdiri dari (a) Convergent validity and (b) Discriminant validity. Convergence validity test diukur melalui Loading factor, dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan discrimination validity terdiri dari uji validity testing Fornell Larcker criterion, HTMT dan Cross loading. Reliability test adalah test untuk menguji apakah indikator yang digunakan reliable atau cukup kuat dalam mengukur variabel. Penilaian yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah: (1) Composite reliability and (2) Cronbach's alpha.

(2) Evaluation of the structure model (inner model)/ Evaluasi struktur model (model dalam), uji ini dilakukan dengan menggunakan R square, path coefficient dan model fit.

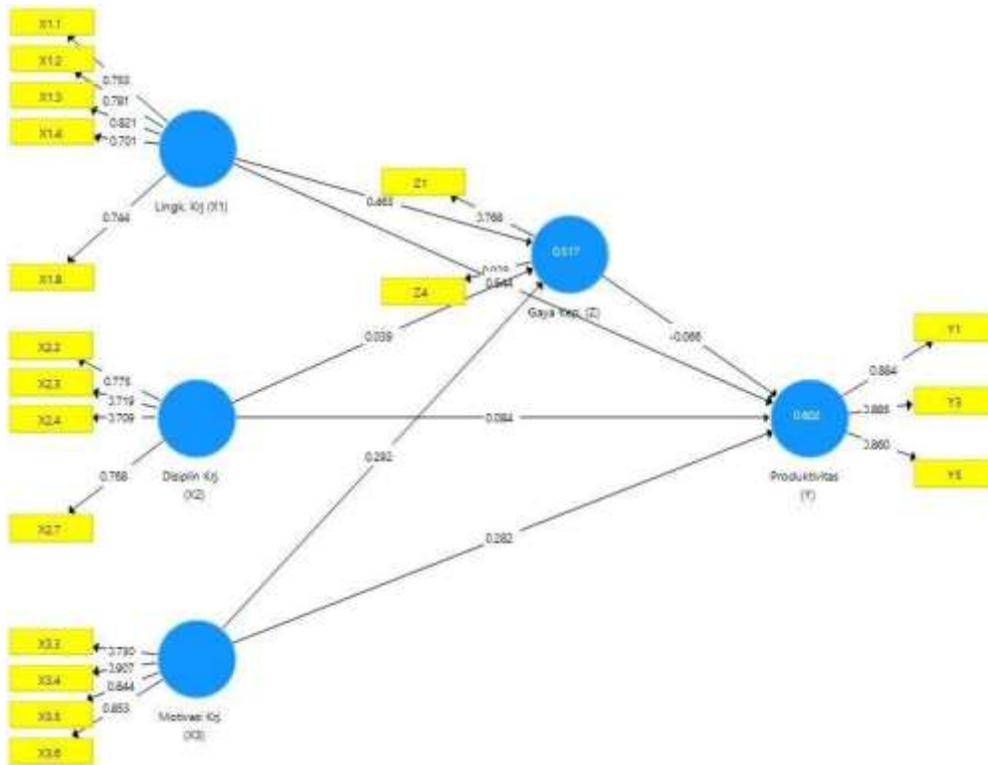
(3) Pengujian Hipotesis. Uji ini dilakukan dengan T statistic (bootstrapping) dan (4) predictive relevance.

Adapun pengembangan hipotesis pada penelitian ini menjadi sesuatu hal yang urgen untuk dilakukan. Berikut adalah hipotesis tersebut:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan
- H3 : Apakah Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Gaya kepemimpinan
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap signifikan terhadap produktifitas
- H5 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas
- H6 : Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas
- H7 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas
- H8 : Lingkungan kerja, disiplin kerja, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan menggunakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan. Pada uji validitas melibatkan validitas isi dan validitas kriteria untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur isi suatu variabel yang akan terukur. Metode yang digunakan adalah uji validitas konvergen, dimana nilai loading faktor dari setiap indikator pernyataan harus lebih besar dari 0,70. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai. Nilai outer loading antar konstruk, dinyatakan valid dan reliabel apabila nilai loading factor lebih besar dari 0,7 sehingga indikator yang memiliki nilai loading factor kurang dari 0,7 dikeluarkan dari model (Hair et al. 2022).



Gambar 1 Nilai *Loading Factor*

Sumber, hasil olahan 2024

Tabel 1 Nilai *Outer Loading*

	Disiplin Krj. (X2)	Gaya Kep. (Z)	Lingkr. Krj (X1)	Motivasi Krj. (X3)	Produktivitas (Y)
X1.1			0,753		
X1.2			0,781		
X1.3			0,821		
X1.4			0,701		
X1.8			0,744		
X2.2	0,775				
X2.3	0,719				
X2.4	0,709				
X2.7	0,768				
X3.3				0,730	
X3.4				0,907	
X3.5				0,844	
X3.6				0,853	
Y1					0,884
Y3					0,885
Y5					0,860
Z1		0,768			
Z4		0,928			

Loading factor adalah hasil olah data uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid apabila mempunyai loading factor diatas 0,7 terhadap konstruk yang dituju seperti terlihat di gambar 1.1 dan tabel 1.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity (AVE)

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Krj. (X2)	0,831	0,553
Gaya Kep. (Z)	0,840	0,726
Lingk. Krj (X1)	0,873	0,579
Motivasi Krj. (X3)	0,902	0,699
Produktivitas (Y)	0,909	0,768

Sumber, hasil olahan 2024

Tabel 2 *Construct Reliability and Validity (AVE)* sudah diatas 0,6. Sehingga telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu diatas 0,6.

Tabel 3. Fornell larcker criterion

	Disiplin Krj. (X2)	Gaya Kep. (Z)	Lingk. Krj (X1)	Motivasi Krj. (X3)	Produktivitas (Y)
Disiplin Krj. (X2)	0,743				
Gaya Kep. (Z)	0,554	0,852			
Lingk. Krj (X1)	0,694	0,680	0,761		
Motivasi Krj. (X3)	0,662	0,618	0,649	0,836	
Produktivitas (Y)	0,611	0,524	0,740	0,650	0,876

Sumber, hasil olahan 2024

Tabel 4. Cross Loading

	Disiplin Krj. (X2)	Gaya Kep. (Z)	Lingk. Krj (X1)	Motivasi Krj. (X3)	Produktivitas (Y)
X1.1	0,421	0,450	0,753	0,435	0,568
X1.2	0,602	0,588	0,781	0,550	0,514
X1.3	0,640	0,597	0,821	0,678	0,719
X1.4	0,437	0,454	0,701	0,277	0,453
X1.8	0,507	0,474	0,744	0,461	0,522
X2.2	0,775	0,497	0,646	0,431	0,555
X2.3	0,719	0,339	0,432	0,437	0,324

X2.4	0,709	0,380	0,403	0,517	0,435
X2.7	0,768	0,399	0,536	0,594	0,457
X3.3	0,443	0,427	0,389	0,730	0,374
X3.4	0,603	0,554	0,614	0,907	0,575
X3.5	0,500	0,524	0,446	0,844	0,413
X3.6	0,631	0,547	0,658	0,853	0,727
Y1	0,621	0,534	0,728	0,582	0,884
Y3	0,544	0,404	0,639	0,589	0,885
Y5	0,421	0,431	0,563	0,533	0,860
Z1	0,329	0,768	0,404	0,317	0,343
Z4	0,570	0,928	0,699	0,665	0,521

Sumber, hasil olahan 2024

Nilai *Cross Loading* atau nilai dari korelasi variabel terhadap variabel itu sendiri harus lebih besar dari nilai variabel terhadap variabel lain.

Pada Tabel 4 *Cross Loading* dimana nilai dari korelasi antar variabel terhadap variabel itu sendiri lebih besar dibanding terhadap variabel lain sehingga nilai cross loading telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan reliable atau ampuh untuk mengukur variabel tersebut. Asasmen uji reliabilitas adalah dengan melihat composit reliability dan Cronbach's alpha, dimana nilai composit reliability dan cronbach's alpha harus $> 0,6$.

Tabel 5. Composit Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Disiplin Krj. (X2)	0,733	0,745	0,831
Gaya Kep. (Z)	0,644	0,774	0,840
Lingk. Krj (X1)	0,819	0,831	0,873
Motivasi Krj. (X3)	0,856	0,883	0,902
Produktivitas (Y)	0,850	0,858	0,909

Sumber, hasil olahan 2024

Tabel 5. menunjukkan nilai composit reliability dan Cronbach's alpha sudah memenuhi syarat yaitu diatas (>0.6), sehingga nilai composit reliability dan Cronbach's alpha penelitian ini adalah sudah memenuhi kriteria yang di tentukan. Composit reliability dan Cronbach's alpha yang sudah memenuhi kriteria yang di tentukan menjelaskan bahwa alat ukur atau indikator untuk mengukur variabel pada peneliian ini sudah reliabel/ ampuh dalam mengukur variabel.

R square adalah nilai dari variabel dependen/variabel endogen, atau lazim disebut variabel Y adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel eksogen. Asasmen r square adalah dengan melihat seberapa besar nilai dari variabel X (variabel eksogen) mempengaruhi variabel Y (endogen).

Tabel 6. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Gaya Kep. (Z)	0,517	0,480
Produktivitas (Y)	0,602	0,561

Sumber, hasil olahan 2024

Tabel 6. Menunjukkan bahwa Varibael Y dipengaruhi oleh variabel X (X1, X2,X3) sebesar 0,602 artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 60%, sisanya sebsar 40% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Sementara Variabel Z dipengaruhi oleh variabel X sebesar 0,517, artinya variabel Z dipengaruhi oleh variabel X sebesar 52%.

Path coefficients adalah nilai untuk menunjukkan arah hubungan variabel. Analisis path coefficients adalah untuk mengasasmen apakah pengujian (hubungan atau pengaruh) yang kita ukur tadi mempunyai arah negative atau positif.

Tabel 7 Path coefficients.

	Disiplin Krj. (X2)	Gaya Kep. (Z)	Lingk. Krj (X1)	Motivasi Krj. (X3)	Produktivitas (Y)
Lingk. Krj (X1)		0,463			0,544
Disiplin Krj. (X2)		0,039			0,084
Gaya Kep. (Z)					-0,066
Motivasi Krj. (X3)		0,292			0,282
Produktivitas (Y)					

Sumber, hasil olahan 2024

Tabel 7 *Path coefficients* menjelaskan bahwa *Path Coefficients* menunjukkan bahwa arah hubungan variabel X1 terhadap Variabel Y adalah positif dengan nilai 0,544 dan variabel X1 terhadap Variabel Z adalah Positif dengan nilai 0,463, Arah hubungan Variabel X2 terhadap Variabel Y adalah positif dengan nilai sebesar 0,084 dan hubungan antara Variabel X2 taerhadap Variabel Z adalah Positif dengan nilai 0,039. Arah hubungan Variabel X3 terhadap Variabel Y adalah positif dengan nilai 0,282, dan hubungan antara variabel X3 terhadap Variabel z adalah positif dengan nilai 0,292. Arah hubungan antara Variabel Z terhadap variabel Y adalah negatif dengan nilai -0,066

Tabel 8. T statistic (bootstrapping)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingk. Krj (X1) -> Gaya Kep. (Z)	0,463	0,454	0,145	3,198	0,001
Lingk. Krj (X1) -> Produktivitas (Y)	0,544	0,543	0,199	2,726	0,007
Disiplin Krj. (X2) - > Gaya Kep. (Z)	0,039	0,068	0,161	0,246	0,806
Disiplin Krj. (X2) - > Produktivitas (Y)	0,084	0,111	0,164	0,514	0,608
Motivasi Krj. (X3) - > Gaya Kep. (Z)	0,292	0,270	0,200	1,457	0,146
Motivasi Krj. (X3) - > Produktivitas (Y)	0,282	0,247	0,179	1,578	0,115
Gaya Kep. (Z) -> Produktivitas (Y)	-0,066	-0,095	0,178	0,372	0,710
Disiplin Krj. (X2) - > Gaya Kep. (Z) -> Produktivitas (Y)	-0,003	-0,008	0,033	0,080	0,936
Lingk. Krj (X1) -> Gaya Kep. (Z) -> Produktivitas (Y)	-0,031	-0,050	0,087	0,351	0,725
Motivasi Krj. (X3) - > Gaya Kep. (Z) -> Produktivitas (Y)	-0,019	-0,025	0,062	0,312	0,755

Sumber, hasil olahan 2024

Hasil pengujian bootstrapping yang tersaji dalam Tabel 8 mengungkap beberapa temuan penting. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan, sementara disiplin kerja dan motivasi kerja tidak menunjukkan dampak yang berarti terhadap faktor tersebut.

Tabel 9 mempertegas hasil yang disebutkan diatas, dengan adanya pernyataan penerimaan dari hipotesis yang diajukan.

Tabel 9. Hasil uji hipotesis untuk Pengaruh Langsung

Jalur	Koefisien	T-statistik	P-Value	Interpretasi
X1 → Z (Lingkungan Kerja → Gaya Kepemimpinan)	0,463	3,198	0,001	Signifikan
X1 → Y (Lingkungan Kerja → Produktivitas)	0,544	2,726	0,007	Signifikan
X2 → Z (Disiplin → Gaya Kepemimpinan)	0,039	0,246	0,806	Tidak signifikan
X2 → Y (Disiplin → Produktivitas)	0,084	0,514	0,608	Tidak signifikan
X3 → Z (Motivasi → Gaya Kepemimpinan)	0,292	1,457	0,146	Tidak signifikan
X3 → Y (Motivasi → Produktivitas)	0,282	1,578	0,115	Tidak signifikan
Z → Y (Gaya Kepemimpinan → Produktivitas)	-0,066	0,372	0,710	Tidak signifikan

Sumber, hasil olahan 2024

Lebih lanjut, lingkungan kerja terbukti berperan dalam meningkatkan produktivitas, namun disiplin kerja dan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam aspek produktivitas karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan juga tidak berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas.

Tabel 10. Uji tidak langsung

Analisis Jalur Mediasi/ Pengaruh Tidak Langsung				
Jalur Mediasi	Koefisien	T-statistik	P-Value	Interpretasi
X2 → Z → Y	-0,003	0,080	0,936	Tidak signifikan
X1 → Z → Y	-0,031	0,351	0,725	Tidak signifikan
X3 → Z → Y	-0,019	0,312	0,755	Tidak signifikan

Sumber, hasil olahan 2024

Adapun pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas melalui gaya kepemimpinan masing-masing tidak signifikan, mempertegas bahwa peran kepemimpinan tidak menjadi faktor utama dalam menyalurkan dampak ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkap bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan, sejalan dengan temuan (Purnami & Utama, 2019). Sebaliknya, disiplin kerja terbukti tidak memberikan dampak yang berarti terhadap gaya kepemimpinan,

sebagaimana dikemukakan oleh (Abdul & Saleh, 2018). Motivasi kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan, selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdul & Saleh, 2018).

Sementara itu, lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, sesuai dengan hasil penelitian (Firmansyah, 2022; Prawoto & Hasyim, n.d.-b). Namun, disiplin kerja ternyata tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian (Abdul & Saleh, 2018). Hal yang sama berlaku untuk motivasi kerja, yang juga tidak menunjukkan dampak berarti terhadap produktivitas, seperti yang dikemukakan dalam studi (Bruce Dame Dhea Berlian & Veni Rafida, n.d.).

Lebih lanjut, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, sebagaimana ditemukan dalam penelitian (Inang, 2021). Kesimpulan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berperan dalam membentuk gaya kepemimpinan suatu perusahaan. Namun, kepemimpinan tidak serta-merta memengaruhi lingkungan kerja, disiplin kerja, maupun motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O., & Saleh, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang* (Vol. 11, Issue 21).
- Bruce Dame Dhea Berlian, & Veni Rafida. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan, *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, Volume 10, Nomor 1, 81-93
- Employee Motivation and its Effects on Employee Productivity/ Performance. (2021). *Journal of Economics and Sustainable Development*.
<https://doi.org/10.7176/jesd/12-16-11>
- Firmansyah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 1(3), 231–236.
<https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- Hasanah, F., & Johaness Lo, S. (2020a). The Mediating Role Of Employee Satisfaction On The Influences Of Employee Discipline And Employee Motivation On Employee Performance At The Ministry Of Transportation, Republic Of Indonesia, Research And Development Department. 2(1). <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1>
- Hasanah, F., & Johaness Lo, S. (2020b). The Mediating Role of Employee Satisfaction on The Influences of Employee Discipline and Employee Motivation on Employee Performance at The Ministry of Transportation, Republic of Indonesia, Research and Development Department. 2(1). <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inang, N. I. (2021). Effect Of Leadership and Work Motivation on Employee Performance Through Knowledge Sharing Behavior. *Archives of Business Research*, 9(11), 34–

50. <https://doi.org/10.14738/abr.911.11067>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022), Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT Manufaktur Cikarang, *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA* Vol 5 No 3, 276-286
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 9, 5611-5631
- Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rahman, F. (2021). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Disiplin Kerja Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 13(2), 118–129. <https://doi.org/10.30630/jipb.v13i2.603>
- Rosalina, J. (2024). *Poli Bisnis*. 16(2), 82–93.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>