



## Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Aliansi Manajemen di Indonesia

Dedi Muliadi<sup>1\*</sup>, Wahyu Leman<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Program Studi Bisnis dan Manajemen, Institut Nalanda, Indonesia

Email: [dedimuliadi@nalanda.ac.id](mailto:dedimuliadi@nalanda.ac.id)<sup>1</sup>, [lemanwahyu@gmail.com](mailto:lemanwahyu@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [dedimuliadi@nalanda.ac.id](mailto:dedimuliadi@nalanda.ac.id)

**Abstract.** This study aims to analyze the influence of leadership and work discipline on employee productivity at Aliansi Manajemen Indonesia. The research employs a quantitative approach using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS version 4.0 as the analytical tool. The population of this study consisted of all employees of Aliansi Manajemen Indonesia, with a total of 120 employees. The sampling technique used was proportionate stratified random sampling, resulting in a sample of 92 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The validity was tested through convergent validity (outer loading > 0.70) and discriminant validity (HTMT < 0.90), while reliability was assessed using Cronbach's Alpha and Composite Reliability (> 0.70). The structural model was evaluated using R-squared, Q-squared, and path coefficient analysis. The findings reveal that leadership has a significant positive effect on employee productivity ( $\beta = 0.412$ ;  $t = 4.823$ ;  $p < 0.01$ ), and work discipline also has a significant positive effect on employee productivity ( $\beta = 0.378$ ;  $t = 4.217$ ;  $p < 0.01$ ). Together, leadership and work discipline explain 58.4% of the variance in employee productivity ( $R^2 = 0.584$ ). These results suggest that improving leadership quality and enforcing work discipline are critical strategies to enhance employee productivity. The implications of this study recommend that Aliansi Manajemen Indonesia formulate leadership development programs and reinforce systematic work discipline policies to achieve organizational performance targets.

**Keywords:** Discipline; Leadership; PLS-SEM; Productivity; Work.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Aliansi Manajemen Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan alat bantu SmartPLS versi 4.0. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Aliansi Manajemen Indonesia yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 92 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Validitas diuji melalui convergent validity (outer loading > 0,70) dan discriminant validity (HTMT < 0,90), sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (> 0,70). Model struktural dievaluasi melalui R-squared, Q-squared, dan analisis koefisien jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $\beta = 0,412$ ;  $t = 4,823$ ;  $p < 0,01$ ), dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $\beta = 0,378$ ;  $t = 4,217$ ;  $p < 0,01$ ). Secara bersama-sama, kepemimpinan dan disiplin kerja menjelaskan 58,4% varian produktivitas karyawan ( $R^2 = 0,584$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan penguatan disiplin kerja merupakan strategi kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Implikasi penelitian ini merekomendasikan agar Aliansi Manajemen Indonesia menyusun program pengembangan kepemimpinan dan memperkuat kebijakan disiplin kerja secara sistematis guna mencapai target kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Karyawan; Kepemimpinan; PLS-SEM; Produktivitas.

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan produktivitas karyawannya. Di era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Produktivitas karyawan menjadi indikator utama dalam mengukur kinerja organisasi secara keseluruhan (Sumber et al., 2024) Namun, dalam realitas praktis, banyak perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan serius berkaitan dengan

rendahnya produktivitas karyawan yang diakibatkan oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan yang belum optimal dan lemahnya disiplin kerja (Rombe & Dongoran, 2021).

Aliansi Manajemen di Indonesia sebagai perusahaan jasa konsultasi manajemen yang berkembang di Indonesia tidak terlepas dari permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa tingkat produktivitas karyawan dalam beberapa tahun terakhir mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa pada tahun 2022–2023, rata-rata pencapaian target kinerja karyawan hanya mencapai 74,3%, jauh di bawah target manajemen sebesar 85%. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang kurang konsisten dan tingkat disiplin kerja karyawan yang belum memadai (Terhadap et al., 2024).

Kepemimpinan merupakan faktor determinan yang sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Cv & Aksara, 2024). Studi terdahulu menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan produktivitas secara signifikan (Awwaliah, 2024). Di sisi lain, disiplin kerja juga memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku karyawan yang tertib, teratur, dan bertanggung jawab (Karyawan, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan, namun hasilnya masih beragam. (Zaky & Organisasional, 2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. Sementara itu, (Yuliantini et al., 2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor terkuat produktivitas karyawan pada perusahaan jasa. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan pada perusahaan konsultasi manajemen di Indonesia masih sangat terbatas, sehingga terdapat *research gap* yang perlu diisi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan; (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan; dan (3) menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan Aliansi Manajemen di Indonesia menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS versi 4.0.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui penggunaan kekuasaan dan otoritas secara efektif (Barat, 2023). Teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio menjadi landasan utama dalam penelitian ini. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya melalui empat dimensi utama: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*. Keempat dimensi ini secara kolektif mendorong karyawan untuk melampaui ekspektasi dan berkontribusi secara optimal (Irawati, 2025). Kualitas kepemimpinan berkorelasi positif dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Rika, Tesa, 2024).

### **Teori Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Dewi, 2024). Disiplin kerja mencakup dua dimensi utama, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Indikator disiplin kerja meliputi: ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, kerapian lingkungan kerja, serta sikap yang sesuai dengan norma organisasi (Sarahono & Rahayu, 2025). Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih fokus, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan (Filea, Agung, 2022).

### **Teori Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan dapat didefinisikan sebagai rasio antara *output* yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan dalam proses produksi atau pemberian layanan (Widiastuti, 2021). Indikator produktivitas karyawan dalam penelitian ini meliputi: kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target, kualitas hasil kerja, efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya, inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Syahdina et al., 2024).

### **Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Aliansi Manajemen di Indonesia.
- b. H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Aliansi Manajemen di Indonesia.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan alat bantu SmartPLS versi 4.0. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada pertimbangan bahwa metode ini mampu mengestimasi model yang kompleks dengan ukuran sampel yang relatif kecil, cocok untuk model yang bersifat prediktif, serta tidak mensyaratkan asumsi distribusi data normal (Imran & Si, 2025).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aliansi Manajemen di Indonesia yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan mempertimbangkan proporsi karyawan pada setiap divisi/departemen. Penentuan ukuran sampel mengacu pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel minimum sebanyak 92 responden (Firmansyah, 2022).

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Variabel kepemimpinan (X1) diukur dengan 5 indikator, variabel disiplin kerja (X2) diukur dengan 5 indikator, dan variabel produktivitas karyawan (Y) diukur dengan 5 indikator. Seluruh indikator dikembangkan berdasarkan kajian literatur dan telah divalidasi melalui uji panel ahli sebelum digunakan dalam pengambilan data.

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dalam PLS-SEM dilakukan melalui: (1) *Convergent validity*, diukur menggunakan outer loading ( $> 0,70$ ) dan Average Variance Extracted/AVE ( $> 0,50$ ); (2) *Discriminant validity*, diukur menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio/HTMT ( $< 0,90$ ); dan (3) Reliabilitas, diukur menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability ( $> 0,70$ ). Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan melalui R-squared ( $R^2$ ) untuk mengukur variansi yang dijelaskan, Q-squared ( $Q^2$ ) untuk mengukur *predictive relevance*, dan koefisien jalur dengan *bootstrapping* 5.000 sampel (Hair et al., 2022). Model penelitian:  $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ .

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Dari 92 kuesioner yang disebarakan, seluruhnya kembali dan dapat digunakan dalam analisis (response rate 100%). Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki (58,7%) dan perempuan (41,3%). Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas

responden berpendidikan S1 (54,3%), diikuti Diploma (23,9%), dan S2 (21,8%). Berdasarkan masa kerja, karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun mendominasi (42,4%), diikuti 6–10 tahun (35,9%), dan lebih dari 10 tahun (21,7%).

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas. Tabel 1 menyajikan hasil uji outer loading seluruh indikator:

**Tabel 1.** Hasil Uji Outer Loading.

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	KP1	0,821	Valid
	KP2	0,793	Valid
	KP3	0,815	Valid
	KP4	0,778	Valid
	KP5	0,802	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0,834	Valid
	DK2	0,811	Valid
	DK3	0,798	Valid
	DK4	0,823	Valid
	DK5	0,815	Valid
Produktivitas (Y)	PK1	0,809	Valid
	PK2	0,827	Valid
	PK3	0,791	Valid
	PK4	0,843	Valid
	PK5	0,816	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan Tabel 1, seluruh outer loading berada di atas 0,70, yang berarti seluruh indikator memenuhi kriteria convergent validity. Nilai AVE untuk variabel kepemimpinan adalah 0,654, disiplin kerja 0,672, dan produktivitas karyawan 0,668, seluruhnya melebihi nilai ambang batas 0,50. Hasil uji HTMT menunjukkan nilai di bawah 0,90 untuk seluruh pasangan konstruk, mengindikasikan discriminant validity terpenuhi (Konstruk, 2023). Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas.

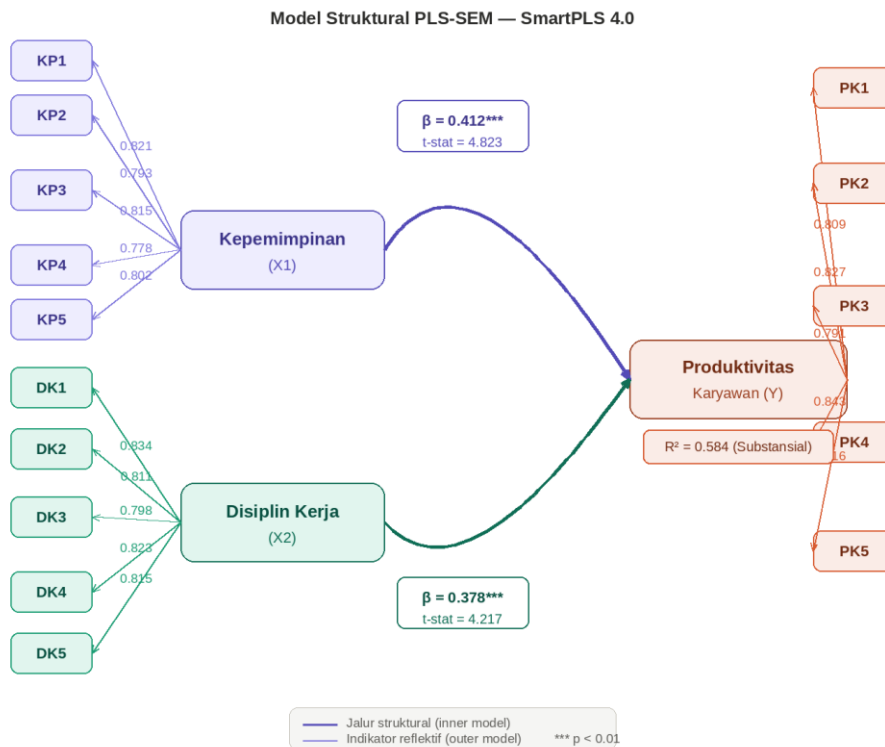
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,871	0,903	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,864	0,897	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,878	0,911	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0, 2024.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruh variabel berada di atas 0,70, mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi semua kriteria untuk melanjutkan ke tahap evaluasi model struktural.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural menunjukkan nilai R-squared ( $R^2$ ) sebesar 0,584, yang berarti kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 58,4% variansi produktivitas karyawan. Menurut kriteria (Reza, 2024), nilai  $R^2$  di atas 0,50 tergolong substansial dan menunjukkan daya prediksi model yang kuat. Nilai Q-squared ( $Q^2$ ) yang diperoleh melalui blindfolding sebesar 0,341 ( $> 0$ ), mengindikasikan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik. Gambar 1 menyajikan model struktural PLS-SEM hasil analisis SmartPLS 4.0:



**Gambar 1.** Model Struktural PLS-SEM Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0.

Gambar 1 menunjukkan model struktural PLS-SEM dengan dua variabel eksogen (Kepemimpinan X1 dan Disiplin Kerja X2) yang mempengaruhi variabel endogen Produktivitas Karyawan (Y). Masing-masing variabel diukur menggunakan 5 indikator reflektif dengan nilai outer loading berkisar antara 0,778 hingga 0,843, seluruhnya melampaui ambang batas 0,70 yang disyaratkan.

## Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3:

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Hipotesis.

Hipotesis	Koef. Jalur ( $\beta$ )	T-Statistics	P-Values	Keputusan
H1: Kepemimpinan Produktivitas →	0,412	4,823	0,000	Diterima
H2: Disiplin Kerja Produktivitas →	0,378	4,217	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan Tabel 3, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima ( $\beta = 0,412$ ;  $t = 4,823$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Temuan ini mengkonfirmasi perspektif (Yukl, 2022) bahwa kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan produktivitas. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan juga diterima ( $\beta = 0,378$ ;  $t = 4,217$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

## Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio, yang menekankan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan stimulasi intelektual kepada karyawannya akan mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Temuan ini konsisten berpengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan, serta penelitian pada perusahaan jasa keuangan di Indonesia.

Pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan mendukung perspektif yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Karyawan yang mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya akan menghasilkan output kerja yang lebih berkualitas dan efisien (Reza, 2024). Koefisien jalur kepemimpinan ( $\beta = 0,412$ ) yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja ( $\beta = 0,378$ ) mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi yang relatif lebih dominan dalam menentukan produktivitas karyawan Aliansi Manajemen di Indonesia, selaras dengan temuan (Info, 2023).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4.0, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Aliansi Manajemen di Indonesia ( $\beta = 0,412$ ;  $t = 4,823$ ;  $p < 0,01$ ). Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $\beta = 0,378$ ;  $t = 4,217$ ;  $p < 0,01$ ). Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 58,4% variansi produktivitas karyawan ( $R^2 = 0,584$ ).

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar Aliansi Manajemen di Indonesia meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepemimpinan bagi para manajer, khususnya yang berorientasi pada pendekatan transformasional. Di samping itu, perusahaan perlu memformulasikan kebijakan disiplin kerja yang lebih sistematis dan terstruktur, disertai sistem reward and punishment yang adil dan transparan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan: (1) dilakukan hanya pada satu perusahaan sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati; (2) data dikumpulkan secara cross-sectional sehingga tidak mampu menangkap dinamika perubahan variabel dari waktu ke waktu. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas serta mempertimbangkan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau komitmen organisasi.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Aliansi Manajemen di Indonesia yang telah memberikan izin dan kemudahan akses data dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih pula kepada seluruh karyawan yang telah bersedia berpartisipasi sebagai responden. Penelitian ini merupakan program penelitian mandiri dan tidak mendapatkan dukungan dana dari lembaga sponsor manapun.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Awwaliah. (2024). Tinjauan literatur gaya kepemimpinan: Tren terkini dalam manajemen kepemimpinan. *Journal of Economics Science*, 10(1), 29–37.
- Barat, P. J. (2023). *Buku ajar kepemimpinan*.
- Cv, S. P., & Aksara, E. M. (2024). *Teori dan praktik kepemimpinan*.
- Dewi, W. R. (2024). *Disiplin kerja dan kinerja unggul*.
- Filea, & Agung, C. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 3(3), 651–664.

- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *1*(2), 85–114.
- Imran, B., & Si, M. (2025). *Pendekatan structural equation modeling untuk penelitian kuantitatif: Teori, metodologi, dan aplikasi*.
- Info, A. (2023). Journal of leadership. *Journal of Leadership*, *5*(1), 1–11. <https://doi.org/10.22146/jlo.73365>
- Irawati, R. I. (2025). Kepemimpinan transformasional Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon. *Responsive*, *8*(1). <https://doi.org/10.24198/responsive.v8i1.61181>
- Karyawan, T. K. (2023). The influence of work discipline, work motivation and work. 72–83.
- Konstruk, A. V. (2023). Konvergen dan diskriminan dari instrument wellbeing.
- Reza, W. (2024). *Buku ajar analisis regresi*.
- Rika, & Tesa, N. (2024). Peran leader dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Wawasan Pendidikan*, *2*, 22–32. <https://doi.org/10.24246/jwp.v2i1.13940>
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja dari rumah (work from home) selama masa pandemi Covid-19. *5*(3), 356–362.
- Sarahono, H. T., & Rahayu, E. (2025). Analisis kepatuhan jadwal kerja dan istirahat dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, *8*(1), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v8i1.2630>
- Sumber, M., Manusia, D., & Era, D. I. (2024). Universitas Pendidikan Indonesia, Universitas Terbuka, LPPM IKAMUDA UNPAD, Universitas Dhyana Pura, dan Politeknik STIA LAN Bandung. *08*(02), 1–9.
- Syahdina, A., Nurjanah, S., Warjudin, W., & Ismadi, J. (2024). Indikator-indikator yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. *2*(6).
- Terhadap, K., Karyawan, K., & Pt, P. (2024). *Bulan*. *13*(1), 32–45.
- Widiastuti, T. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Multi Terminal Indonesia. *23*(2), 167–178.
- Yuliantini, T., Manajemen, P. S., & Buana, U. M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *6*, 104–120.
- Zaky, M., & Organisasional, K. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *3*(1), 76–86.