



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 4130-4141

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia
(Persero) Divre III Palembang

Firmansyah Dinanda^{1✉}, Muhammad Kurniawan², Benny Usman³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas PGRI Palembang

Email: firmansyahdinanda181@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah strategi kuantitatif dengan jumlah tes yang dimaksud ialah 69 perwakilan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan samoling purposive yang artinya teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, yaitu berjumlah 69 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi R^2 , uji hipotesis t dan uji hipotesis f dengan bantuan *SPSS 22 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, 2) Disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai sig $0,070 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, 3) motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, 4) kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai sig $0,005 < 0,05$ maka hipotesis alternatif (H_a) diterima (H_o) ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, work discipline and work motivation on the work productivity of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang employees. The technique used in this study is a quantitative strategy with the number of tests in question is 69 representatives. The sampling method in this study is using purposive sampling, which means the technique of determining the sample with certain considerations. In this study the number of samples taken were all employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, which totaled 69 employees who were respondents in this study. Data collection method used is a questionnaire. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, coefficient of determination R^2 , hypothesis test t and hypothesis test f with the help of SPSS 22 for windows. The results showed that 1) leadership (X1) on work productivity (Y) obtained a sig value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that partially there is an influence between leadership variables on work productivity, 2) work discipline (X2) on work productivity (Y) obtained a sig value of $0.070 > 0.05$, it can be concluded that partially there is no effect between work discipline variables on work productivity, 3) work motivation (X3) on work productivity (Y) obtained a sig value of $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that partially there is an influence between the variables of work motivation on work productivity, 4) leadership (X1), work discipline (X2) and work motivation (X3) work productivity (Y) obtained a sig value of $0.005 < 0.05$ then the alternative hypothesis (H_a) is accepted (H_o) is rejected. It can be concluded that simultaneously there is a significant influence between the variables of leadership, work discipline and work motivation on work productivity.

Keywords: *Leadership, work discipline, work motivation, work productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia senantiasa berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dan proses dalam organisasi karena merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia, di sisi lain, juga dapat berkontribusi pada pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai cara. Oleh karena itu, salah satu pedoman dari segala upaya peningkatan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan unsur sumber daya manusia. Hasibuan (2017 : 10) mengemukakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu sekaligus seni mengelola hubungan dan peran karyawan untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya.

Busro (2018: 51) Motivasi adalah dorongan batin yang mendorong orang untuk menjalankan hal tertentu agar dapat mencapai tujuannya. Karyawan akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tanggung jawabnya jika diberikan motivasi yang tepat, dan semua juga akan percaya bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya juga akan menjaga kepentingan pribadi mereka.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang

bergerak di bidang jasa transportasi. Sepanjang sejarahnya, transportasi kereta api di negara kita telah menunjukkan perannya yang signifikan dalam sektor transportasi, mendukung pembangunan nasional dan perluasan ekonomi. agar dapat bersaing dan bertahan pada persaingan ekonomi global. Departemen sumber daya manusia harus senantiasa dapat mengembangkan diri secara proaktif karena semakin ketatnya persaingan antar bisnis di era globalisasi ini. Untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, individu yang bersemangat untuk belajar dan bekerja. Wajar saja, PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah bisnis besar. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) perlu dapat melatih karyawannya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya secara rutin dan berkesinambungan.

Bedasarkan hasil observasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap karyawan sehingga dengan demikian kerja keras karyawan menjadi berkurang, tidak produktif dan tidak bersemangat sehingga berdampak pada tingkat kedisiplinan karyawan yang berpengaruh terhadap sikap karyawan itu sendiri yang tidak jarang terpengaruhnya ketepatan dalam pengerjaan pekerjaannya. Karena jika kurangnya perhatian dari pemimpin, menurunnya tingkat kedisiplinan kerja dan motivasi kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang berdampak pada perusahaan yang tidak akan beroperasi dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang".

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Sugiyono (2018 : 24) metode penelitian ialah metode yang dipilih secara spesifik dengan tujuan agar dapat memecahkan sebuah permasalahan atau fenomena yang dibahas dalam penelitian. Metode penelitian kuantitatif dapat dianggap sebagai metode penelitian positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Metode pengambilan sampel biasanya menggunakan random sampling, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dan analisis data kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2018 : 148) berpendapat bahwa populasi merupakan suatu *generalization* atau generalisasi dari hal-hal dengan *quality* (kualitas) dan ciri tertentu yang telah ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 213 karyawan tetap PT Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Palembang.

Sampel

Sugiyono (2018 : 149) sampel yaitu segmen pada populasi yang telah ditentukan sebelumnya. Populasi besar di mana peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu karena tidak mungkin bagi mereka untuk mempelajari setiap aspek populasi (contohnya karena kekurangan dana, waktu , atau tenaga). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari sampel dapat diterapkan pada populasi, sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.. Pada penelitian di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Palembang penulis tidak meneliti seluruh populasi akan tetapi di ambil sampel yang representative.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber

Menurut Sugiyono (2018: 456) bahwa sumber data dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer, yaitu sumber data yang menyediakan data secara langsung kepada pengumpul data. Peneliti sendiri mengumpulkan data langsung dari sumber primer atau lokasi penelitian.
2. Sumber Data Sekunder, yaitu sumber data yang tidak secara langsung memasok data ke pengumpul data. Contohnya melalui dokumen atau melalui orang lain.
Jadi pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data skunder untuk memperoleh sumber data.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018 : 224) teknik pengumpulan data adalah bagian terpenting dari setiap proyek penelitian karena pengumpulan data adalah penelitian itu sendiri. Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan:

- 1) Kuesioner, merupakan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis secara positif dan negatif yang diberikan kepada responden untuk dapat dijawab
- 2) Observasi, merupakan metode pengumpulan data dengan karakteristik tertentu dibandingkan dengan metode lain. Selain manusia, objek alam lainnya bisa diamati.
- 3) Dokumentasi, merupakan suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi berupa angka tertulis, dokumen, buku, arsip, dan gambar berupa laporan dan informasi yang dapat membantu penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik Regresi Linier yang Berganda

Menurut Priyatno (2018 : 107) adalah penyelidikan apakah dua atau lebih variabel bebas (X) memiliki dampak yang signifikan terhadap satu variabel dependen (Y) sebagian atau secara bersamaan. Tiga variabel independen dalam persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

Rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y : Nilai variabel Y

a : Konstanta, yaitu nilai Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

B_{1-3} : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 .

X_{1-3} : Variabel X

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Normalitas

Priyanto (2020 : 137) Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan alat uji kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Angka signifikansi uji normalitas kolmogorov-smirnov sign $>0,05$ maka data berdistribusi normal.

2. Angka signifikansi uji normalitas kolmogorov-smirnov sign <0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno (2018 : 107) Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya positif atau negatif dan seberapa besar pengaruhnya serta untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Persamaan Regresi linier berganda:

Rumus :
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y : Nilai variabel dependen

A : Konstanta, yaitu nilai Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

b_{1-3} : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3 .

X_{1-3} : Variabel independen

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,895 + 0,365 X_1 + 0,176 X_2 + 0,394 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda, maka dapat di analisis sebagai berikut :

- 1) 2,895, artinya jika Kepemimpinan 0, Disiplin kerja 0, dan Motivasi kerja, maka Produktivitas Kerja akan meningkat adalah 2,895
- 2) 0,365, artinya jika Kepemimpinan meningkat sebesar satu tingkatan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,365 tingkatan.
- 3) 0,176, artinya jika Disiplin kerja meningkat sebesar satu tingkatan, maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,176 tingkatan.
- 4) 0,394, artinya jika Motivasi kerja meningkat sebesar satu tingkatan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,394 tingkatan.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi berganda adalah koefisien korelasi untuk mengukur keeratan hubungan antara tiga variabel atau lebih. Nilai koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,834 berarti pada nilai 0,80-1,000 hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara Kepemimpinan (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas Kerja (Y) adalah sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Riyanto (2020 : 141) Merupakan suatu angka yang menyatakan atau yang digunakan agar dapat mengetahui koefisien dan korelasi yang diberikan oleh variabel atau lebih X (Variabel) terhadap Y (Variabel terikat). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,682 atau 68,2%. Variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), terhadap Produktivitas kerja (Y) sedangkan sisanya 31,8% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Hipotesis Penelitian

Uji t (Secara Parsial)

Priyatno (2018 : 121) Uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan $\alpha = 5\%$. Apakah nilai signifikan dibawah 0,05% (5%). Maka secara parsial atau individu variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Menentukan Pengujian Hipotesis:

- a). Jika nilai sig $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak dapat berpengaruh antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), variabel terikat produktivitas kerja (Y).
- b). Jika nilai sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas kepemimpinan (X_1), disiplin Kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III Palembang

level of significance (α) = 5% atau 0,05

Kriteria Pengujian :

Sig > 0,05 artinya H_a diterima

Sig < 0,05 artinya H_0 ditolak

Berdasarkan nilai sig dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel penempatan memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Artinya terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III Palembang

level of significance (α) =5% atau 0,05

Kriteria Pengujian :

Sig > 0,05 artinya H_a diterima

Sig < 0,05 artinya H_0 ditolak

Berdasarkan nilai sig dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0,070 > \alpha$ (0,05). Artinya tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III Palembang

level of significance (α) =5% atau 0,05

Kriteria Pengujian :

Sig > 0,05 artinya H_a diterima

Sig < 0,05 artinya H_0 ditolak

Berdasarkan nilai sig dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji t untuk variabel kepemimpinan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) terdapat nilai $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III

Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh I Gusti Ayu Laksmi Uthami Dhewy (2022) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) terdapat nilai $0,070 < 0,05$ yang artinya H_a ditolak dan H_0 diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Arrofi Maulana (2022) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Didukung oleh hasil penelitian Maha Putra (2022) yang mana hasil penelitiannya untuk variabel disiplin kerja (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) terdapat nilai $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Maha Putra (2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Didukung oleh hasil penelitian Arrfi Maulana (2022) yang mana hasil penelitiannya untuk variabel motivasi kerja (X_3) terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji F untuk variabel kepemimpinan (X_1), disiplin Kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y) terdapat nilai $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan,

disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang yang telah dilakukan dari rumusan masalah dan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu berdasarkan hasil uji t pengujian hipotesis antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Berdasarkan hasil uji t pengujian hipotesis antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai sig $0,070 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Berdasarkan hasil uji t pengujian hipotesis antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan pemerintahan indonesia teori dan praktek*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Efendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 76;93.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Maulana, A., & Purwati, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyaawan Pada Pt Pkss . *Jksp-Almatama*, 51-60.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Putra, M. (2022). Pegaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt.Lixil Aluminium Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1533-1538.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., & Revida, E. (2021). *Desain Penelitian Bisnis Pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono . (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Grafindo.
- thari Dhewy, I. A., & Adnyani, I. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Den Pasar. *E-Jurnal Manajemen*, 1702-1726.