

KEPEMIMPINAN, PENGHARGAAN, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT

Daryono¹⁾, Istiatin²⁾, Sudarwati³⁾
Magister Manajemen, Universitas Islam Batik Surakarta
daryono.solo@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

This study aims to determine and explain the influence of leadership, rewards, motivation and discipline on the Work Productivity of Employees at Sarila Husada Hospital Sragen. The population of this study was 200 employees of Sarila Husada Hospital Sragen with a sample of 35 people using a simple random sampling method. Data collection using a questionnaire. Data analysis techniques using the Multiple Linear Analysis method. The results of the study showed that leadership, rewards, motivation and discipline had a positive and significant effect by contributing to productivity by 81.8% while the remaining 18.2% was explained by other variables not proposed in this study. Suggestions from this study, employees of Sarila Husada Hospital Sragen can improve motivation and discipline in leadership that provides awards in accordance with work results in order to increase productivity in the hospital.

Keywords: *Productivity, Leadership, Awards, Motivation, Discipline, Employees*

1. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower.

Sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktivitas tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyesuaian, seperti peningkatan kepemimpinan, penghargaan, motivasi dan kedisiplinan. Dengan demikian, setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kepentingan organisasi.

Perkembangan bisnis pada akhir dekade ini menunjukkan persaingan yang luar biasa. Suatu perusahaan memerlukan adanya karyawan yang memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja agar mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin pesat dan terbuka. Produktivitas kerja seorang karyawan merupakan poin yang krusial dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Lajunya perkembangan ilmu pengetahuan serta lajunya perkembangan teknologi, sangat penting untuk mengoptimalkan, meningkatkan dan mempertahankan mutu serta produktivitas sumber daya manusia (Jenia & Anah, 2023). Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan (Budiarso & Widagdo, 2021). Produktivitas menjadi pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi. Produktivitas dapat dijadikan salah satu tolak ukur kemajuan suatu bisnis perusahaan disamping kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan (Andriani & Yanti, 2021).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya (Dhewy & Adnyani, 2022). Keberhasilan perusahaan agar mewujudkan tujuannya berfokus serta sangat ditetapkan beberapa faktor. Tetapi dari sekian banyak determinan esensial, kepemimpinanlah yang paling penting. Faktor kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang paling esensial, karena fungsi pemimpin ialah mendorong seluruh anggota untuk menggunakan sumber daya lain secara efektif serta efisien agar mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan merupakan keahlian dalam mengkoordinasikan serta menginspirasi individu serta kelompok agar mewujudkan tujuan yang diharapkan (Syafrizal et al., 2022). Kepemimpinan merupakan suatu proses yang memengaruhi orang lain dengan tujuan untuk memahami dan melaksanakan tugas dengan baik dan efektif (Nababan et al., 2023).

Penghargaan memang sangat krusial untuk diterapkan demi menunjang produktivitas kerja karyawan, karena melalui penerapan penghargaan maka akan membuat seorang karyawan menjadi lebih kompeten serta mampu konsisten terhadap tanggungjawab dan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Penghargaan merupakan salah satu cara untuk memotivasi seseorang agar melakukan hal baik dan meningkatkan prestasinya (Jenia & Anah, 2023). Penghargaan sebagai reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Budiarso & Widagdo, 2021). Penghargaan diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan ini pun merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan menaikkan produktivitas kerja karyawan yang lain agar termotivasi untuk berhasil juga (Lestari et al., 2021).

Motivasi kerja sebagai daya pendorong bagi seseorang untuk membeirkan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan orgsnisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pridadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi menjadi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Henriani et al., 2021). Motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka yang berdampak pada hasil Produktivitas sebuah perusahaan (Andriani & Yanti, 2021). Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Tingginya motivasi ini juga ditunjukkan dari sikap positif terhadap perusahaan. Para karyawan merasa senang apabila pekerjaannya mencapai target yang ditetapkan perusahaan (Sururin et al., 2020).

Kedisiplinan merujuk pada keadaan di mana seseorang patuh dan menjalankan peraturan, tata tertib, nilai, dan norma yang berlaku tanpa adanya tekanan, dilakukan dengan kesadaran diri. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya (Piura, 2024). Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia paling penting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu instansi. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus di terapkan dan harus di laksanakan oleh masing-masing Individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam organisasi (Uwewengo et al., 2023). Disiplin kerja mencakup sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan

dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan (Feby, 2024).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan perhitungan menggunakan alat analisis statistik seperti rumus-rumus, alat dan model-model analisis (hasil perhitungan) yang kemudian dijelaskan makna dari angka-angka tersebut serta disimpulkan. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Sarila Husada Sragen yang beramatkan di Jalan Veteran No.41-43, Kroyo, Kecamatan Karangmalang, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah 57221. Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu selama 3 bulan yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen yang berjumlah 200 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen. Sampel Acak Sederhana (Simple Random Sampling) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Data yang didapatkan kemudian di olah menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan spss.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

| No | Variabel | Unstandardized B | Keterangan |
|----|--------------|------------------|------------|
| 1 | (Constant) | 6.348 | Positif |
| 2 | Kepemimpinan | .584 | Positif |
| 3 | Penghargaan | .827 | Positif |
| 4 | Motivasi | .826 | Positif |
| 5 | Disiplin | .344 | Positif |

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 6,348 + 0,548 X_1 + 0,827 X_2 + 0,826 X_3 + 0,344 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta (a)
Nilai konstanta sebesar 6,348 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Penghargaan, Motivasi dan Disiplin jika nilainya 0 maka Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen memiliki tingkat Produktivitas sebesar 6,348.
- b. Koefisien Kepemimpinan (b_1)
Nilai koefisien Kepemimpinan atau variabel Kepemimpinan (β_1) sebesar 0,584 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar 1 kali maka Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen akan meningkat sebesar 0,584 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c. Koefisien Penghargaan (b_2)
Nilai koefisien Penghargaan atau variabel Penghargaan (β_2) sebesar 0,827 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Penghargaan sebesar 1 kali maka Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen akan meningkat sebesar 0,827 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- d. Koefisien Motivasi (b_3)
Nilai Motivasi atau variabel Motivasi (β_3) sebesar 0,826 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 kali maka Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen akan meningkat sebesar 0,826 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- d. Koefisien Disiplin (b_4)
Nilai Disiplin atau variabel Disiplin (β_3) sebesar 0,344 dengan nilai positif. Hal ini berarti

bahwa setiap peningkatan Disiplin sebesar 1 kali maka Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen akan meningkat sebesar 0,344 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Kelayakan Model

Tabel 2. Hasil Pengujian Model

| Model | F _{hitung} | F _{tabel} | Sig. | Standar | Keterangan |
|------------|---------------------|--------------------|-------|---------|-------------|
| Regression | 20.636 | .2,737 | 0,000 | 0,05 | Model Layak |

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Dari hasil uji kelayakan model dipe roleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $20,636 > 2,737$ dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikasi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara Kepemimpinan, Penghargaan, Motivasi dan Disiplin secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

Uji Hipotesis

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | t _{hitung} | t _{tabel} | Sig. | Standar | Keterangan |
|-----------|---------------------|--------------------|------|---------|-------------|
| H1 | 5.748 | >1,992 | .000 | 0,05 | Ha Diterima |
| H2 | 2.309 | >1,992 | .038 | 0,05 | Ha Diterima |
| H3 | 2.228 | >1,992 | .020 | 0,05 | Ha Diterima |
| H4 | 3.487 | >1,992 | .001 | 0,05 | Ha Diterima |

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen
Variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,478 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,50$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.
- Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen
Variabel Penghargaan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,309 > 1,992$) dan signifikansi $0,038 < 0,50$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Penghargaan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.
- Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen
Variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,228 > 1,992$) dan signifikansi $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.
- Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen
Variabel Disiplin memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,478 > 1,992$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen .

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Keterangan |
|-------|-------------------|----------|-------------------|-------------|
| 1 | .738 ^a | .745 | .818 | Model Layak |

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,818 Berarti variabel Kepemimpinan, Penghargaan, Motivasi dan Disiplin memberikan sumbangan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragensebesar 81,8% sedangkan sisanya sebesar 18,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel 3 menunjukkan Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,478 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,50$ maka Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dhewy & Adnyani (2022), Nababan *et al.* (2023) dan Syafrizal *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas.

2. Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.10 menunjukkan Penghargaan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,309 > 1,992$) dan signifikansi $0,038 < 0,50$ maka Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari *et.al* (2021); Budiarmo & Widagdo (2021) dan Jenia & Anah (2023) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif yang signifikan Penghargaan terhadap Produktivitas.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.10 menunjukkan Variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,228 > 1,992$) dan signifikansi $0,020 < 0,05$ maka Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Henriani *et.al* (2021), Andriani & Yanti (2021) dan Sururin *et.al* (2020) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan Motivasi terhadap Produktivitas.

4. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.10 menunjukkan Disiplin memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,487 > 1,992$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Piura (2024), Feby (2024); dan Uweungo *et.al* (2023) menyatakan dalam hasil penelitian bahwa Disiplin dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

Di lingkungan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen, tempat setiap menit, setiap tindakan, dan setiap keputusan memiliki dampak langsung pada kesehatan dan keselamatan pasien, disiplin bukan hanya tentang ketaatan pada aturan, tetapi merupakan fondasi esensial bagi produktivitas yang efektif dan aman. Disiplin mencakup kepatuhan pada standar, prosedur, jadwal, serta tanggung jawab pribadi dalam menjalankan tugas.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang penelitian Kepemimpinan, Penghargaan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Sarila Husada.
2. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Sarila Husada
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Sarila Husada
4. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Sarila Husada.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi PU Midsole PT. Pratama Abadi Industri (JX). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 98–116.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budiarso, E. P., & Widagdo, S. (2021). Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Wilis Jember. *Jakuma : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan*, 2(2), 31–46. <https://doi.org/10.31967/jakuma.v2i2.520>
- Dhewy, I. G. A. A. L. U., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(9), 1702. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i09.p06>
- Djarwanto. (2011). *Pokok-Pokok Analisis Laporan Keuangan. Edisi Kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- Feby, A. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Absensi, Kemampuan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bumi Pandaan Plastik. *Jurnal Soetomo Management Review*, 2(4), 435–442.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henriani, Razak, R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Endre kang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(4), 1427–1441.
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Jenia, H., & Anah, L. (2023). Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hastaningrat Jombang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 222–233.
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 28–33.
- Nababan, L. N., Siahaan, Y., Napitupulu, R., & Simatupang, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 12(1), 64. <https://doi.org/10.46930/global.v12i1.3200>

- Pawenang, S., & Kustiyah, E. (2013). *Pengantar Ekonometrika*. Idea Press Yogyakarta.
- Piura, M. P. and P. E. D. and Y. Y. (2024). Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. *Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 33–39.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sururin, Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Syafrizal, Amirudin, & Daulay, M. syafi'. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Departemen Logistik Pt Sukanda Djaya Medan. *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 3(1), 101–113. <https://doi.org/10.36490/value.v3i1.346>
- Uwewengo, S., Pakaya, A. R., & Machmud, R. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1229–1236.