

**GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI CV TORTA INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

GALUH AGUSTI WULANDARI

NPM: 19.1.02.02.0024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

GALUH AGUSTI WULANDARI

NPM: 19.1.02.02.0024

Judul:

**GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV TORTA
INDONESIA**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Sidang Skripsi Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 12 juli 2023


Pembimbing I.



Dian Kusumaningtyas, M.M

NIDN: 0703108302

Pembimbing II.



Itot-Bian Raharjo, M.M

NIDN: 0718118401

Skripsi oleh:

GALUH AGUSTI WULANDARI

NPM: 19.1.02.02.0024

Judul:

**GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV TORTA INDONESIA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dian Kusumaningtyas, M.M.
2. Penguji I : Susi Damayanti, M.M.
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M.



Mengetahui Dekan,



Dr. Subagyo, M.M
NIDN: 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Galuh Agusti Wulandari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir : Bekasi, 26 Agustus 1998
NPM : 19.1.02.02.0024
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023

Yang Menyatakan


Galuh Agusti Wulandari
NPM: 19.1.02.02.0024

Fokuslah pada hal-hal yang bisa kamu kontrol, selebihnya bukanlah urusanmu dan berhenti menyalahkan segalanya.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda tercinta Bapak Hendra Sujatmiko yang telah memberikan dukungan dan semangat secara materil dan non materil.
2. Ibunda tercinta Ibu Narti yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
3. Adik-adikku yang aku banggakan Akhmad Galih, Adelio Bahy Hafizh Amin, Ali Osman Baihaqi agar terpacu untuk lebih baik dari ini.
4. Suamiku tercinta Febbery Julianta Nur Rizwan S,M yang telah mendukung serta mendorongku menjadi wanita yang mandiri dan berpendidikan.
5. Nenekku tersayang Ibu Sanih dan Ibu Sriani yang mendukung hingga akhir sehingga aku menjadi cucu pertama yang mendapatkan gelar sarjana.
6. Serta pihak pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu disini telah berkontribusi atas jalannya penelitian ini dengan lancar.

ABSTRAK

Galuh Agusti Wulandari: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di CV Torta Indonesia

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas karyawan

Penelitian ini di latar belakang oleh fenomena-fenomena yang terjadi berkaitan dengan produktivitas karyawan yaitu: *job desk* yang berubah-ubah, komunikasi yang kurang efektif serta sarana dan prasarana yang kurang memadai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel: (1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. (2) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. (3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. (4) Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Torta Indonesia, dengan pendekatan penelitian kuantitatif kausalitas. Pengumpulan data diperoleh dengan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dan pekerja magang, observasi dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pekerja magang CV. Torta Indonesia sebanyak 30 orang. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi sebanyak 30 orang. Teknik Analisis data menggunakan analisis linierberganda.

Hasil dari penelitian ini diperoleh persamaan regresi sebagai berikut. $Y = 3,568 + 0,310 X_1 + 1,023 X_2 + 0,240 X_3 + e$ yang artinya semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.. Regresi X_1 0,310 lalu X_2 1,023 dan X_3 0,240 maka semua variabel bebas naik 1 peningkatan terhadap produktivitas karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. Torta Indonesia. (2) Ada pengaruh yang signifikan komunikasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. Torta Indonesia. (3) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Torta Indonesia. (4) Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Torta Indonesia.

KATA PENGANTAR

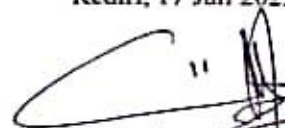
Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan YME oleh karena rahmad anugrah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir dari peneliti yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M).

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Zainal Afandi, S.Pd, M.Pd, Dr selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan dorongan motivasi.
3. Ibu Restin Meilina, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen yang selalu memberikan arahan.
4. Ibu Dian Kusumaningtyas, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi.
5. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 17 Juli 2023


Galuh Agusti Wulandari
NPM : 19.1.02.02.0024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5

BAB II : KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori.....	7
1. Produktivitas Karyawan	7
a. Pengertian Produktivitas Karyawan	7
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	8
c. Tujuan Penelitian Produktivitas Karyawan	9
d. Indikator Produktivitas Karyawan.....	10
2. Gaya Kepemimpinan	11
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	11
c. Indikator Gaya Kepemimpinan	14

3.	Komunikasi.....	14
a.	Pengertian Komunikasi.....	14
b.	Proses Komunikasi	15
c.	Indikator Komunikasi	16
4.	Lingkungan Kerja.....	18
a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
c.	Jenis Lingkungan Kerja.....	19
d.	Indikator Lingkungan Kerja	21
B.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	22
C.	Kerangka Berfikir	22
1.	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan.....	22
2.	Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan.....	25
3.	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	26
4.	Hubungan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	27
D.	Kerangka Konseptual	27
E.	Hipotesis	29

BAB III : METODE PENELITIAN

A.	Variabel Penelitian	30
1.	Identifikasi Variabel Penelitian	30
2.	Definisi Oprasional Variabel	31
B.	Pendekatan Penelitian.....	34
1.	Pendekatan Penelitian.....	34
2.	Teknik Penelitian	34
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
1.	Tempat Penelitian	34
2.	Waktu Penelitian.....	35
D.	Populasi dan Sampel.....	36
1.	Populasi	36
2.	Sampel	36
E.	Instrumen Penelitian	36
1.	Pengembangan Instrumen.....	36
2.	Skala Pengukuran Variabel	37

3.	Uji Instrumen Penelitian	38
a.	Uji Validitas.....	38
b.	Uji Reabilitas	40
F.	Teknik Pengumpulan Data	41
1.	Sumber Data	41
2.	Langkah-Langkah Pengumpulan Data	42
G.	Teknik Analisis Data	43
1.	Deskripsi.....	43
2.	Uji Asumsi Klasik	44
a.	Uji Normalitas	44
b.	Uji Multikolinearitas.....	45
c.	Uji Heteroskedastitas	46
3.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
4.	Uji Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>).....	46
5.	Uji Hipotesis	47
a.	Uji-t (Parsial)	47
b.	Uji-F (Simultan)	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian	49
1.	Sejarah Singkat CV Torta Indonesia	49
2.	Visi dan Misi.....	49
3.	Struktur Organisasi	50
4.	Sumber Daya Manusia.....	65
5.	Karakteristik Responden.....	66
B.	Deskripsi Data Variabel.....	68
1.	Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan.....	68
2.	Deskripsi Data Variabel Komunikasi	70
3.	Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	74
4.	Deskripsi Data Variabel Produktivitas Karyawan	76
C.	Analisis Data.....	80
1.	Pengujian Asumsi Klasik.....	82
2.	Analisis Linier Berganda	85
3.	Uji Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>).....	87
4.	Uji Hipotesis	88

D. Pembahasan	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	95
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	23
3.1 Timeline Penelitian.....	35
3.2 Kisi-Kisi Instrumen	37
3.3 Instrumen Skala Likert	38
3.4 Hasil Ujicoba Validitas instrumen Penelitian.....	39
3.5 Hasil Ujicoba Reabilitas	41
3.6 Rubrik Observasi	45
3.7 Kuesioner.....	50
4.1 Sumber Daya Manusia CV. Torta Indonesia.....	65
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
4.5 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan	68
4.6 Deskripsi Data Variabel Komunikasi	70
4.7 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja	74
4.8 Deskripsi Data Variabel Produktivitas Karyawan.....	76
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	82
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	87
4.12 Hasil Uji-t (Parsial).....	89
4.13 Hasil Uji-F.....	90
4.14 Tabel Kesimpulan.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	28
4.1 Struktur Organisasi CV Torta Indonesia	61
4.2 Hasil Uji Normal Probability Plots.....	81
4.3 Hasil Uji Heteroskedastitas Grafik scatterplots.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Kuesioner Penelitian.....	103
Tabulasi Data.....	107
Hasil SPSS.....	111
Surat Ijin Penelitian	131
Surat Telah Melaksanakan Penelitian.....	132
Berita Acara.....	133
Dokumentasi.....	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu mengatur orang atau karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan agar terarah serta terkoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hamali (2018), Manajemen Sumber Daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen Sumber Daya manusia berkaitan erat dengan produktivitas karyawan, hal ini dikarenakan jika Manajemen Sumber Daya manusia sebuah perusahaan dikatakan baik maka orang-orang atau karyawan bisa menghasilkan performa yang baik. Hasil performa yang baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Begitu juga dengan pendapat Luturmas (2017), Pengukuran Produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam penelitian Panjaitan (2017) menyatakan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Menurut Wahyudi (2017), kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam tempat bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian Wahyudi (2017) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, tetapi berbeda dengan penelitian Haryanto (2017) dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja atau produktivitas karyawan.

Menurut Afandi (2018), komunikasi yaitu suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi. Diperjelas dengan penelitian oleh Sukmayanti (2017) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas karyawan. Berbeda dengan penelitian Akbar, Saroh, dan Zunaida (2020) menyatakan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Gaya kepemimpinan dan komunikasi adalah satu kesatuan yang berkaitan akan tetapi aspek lingkungan kerja juga sangat penting untuk berkembang serta tempat berprosesnya sebuah organisasi serta para pemimpin dan karyawannya. Menurut Panjaitan (2017), Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut penelitian Madjidu (2022), Siagian dan Khair (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun penelitian dari Wulan (2019) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

CV. Torta Indonesia tepatnya beralamatkan di Jl. KH Agus Salim No.32, Kenayan Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur adalah Tobaku (toko bahan kue) yang mengusung tema swalayan modern dengan harga grosiran, yang menyediakan berbagai macam bahan baku untuk memasak seperti bumbu dapur, *frozen food* serta bahan membuat kue. CV. Torta Indonesia juga menerima pemesanan melalui *whatsapp* dengan jumlah yang besar dan siap untuk diantar di tempat tujuan. CV. Torta Indonesia mengadakan acara *baking class* atau kelas memasak setiap bulannya secara rutin untuk mewadahi perkembangan UMKM khususnya dibidang *food and beverages* di Tulungagung. Semua kegiatan di dalam CV. Torta Indonesia melibatkan pemimpin serta karyawan, beberapa keluhan dari karyawan menarik peneliti untuk meneliti, mengamati, serta mendalami apa yang sebenarnya terjadi terhadap produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada CV. Torta Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah atau fenomena sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan pada CV. Torta Indonesia kurang sesuai dari *job desk* sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2. Komunikasi pada atasan dan karyawan CV. Torta Indonesia kurang efektif sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
3. Pada lingkungan kerja CV. Torta Indonesia sarana dan pra sarana kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

C. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang dapat dibahas, maka penulis hanya membatasi penelitian ini yang hanya berfokus pada.

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Torta Indonesia.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada bulan September 2022 – Desember 2022 perusahaan CV. Torta Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah serta batasan masalah diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan ?
2. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka dalam penelitian ini bertujuan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Torta Indonesia
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Torta Indonesia.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Torta Indonesia.
4. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Torta Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bahan pembelajaran dalam dunia pendidikan dan ekonomi dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka menjadi acuan untuk lebih baik lagi.

b. Bagi Mahasiswa

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam menyikapkan diri ditempat kerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu-ilmu teoritis serta menambah pengalaman, wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

d. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat untuk perusahaan upaya peningkatan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (Zanafa (ed.); 1st ed.).
- Akbar., Saroh., Zunaida (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). Diakses 26 Desember 2022 dari <https://core.ac.uk/reader/327265955>
- Antariksa, Y., & Wastiti. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Intercallin (Battery ABC). *Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15. Diakses 26 Desember 2022 dari <https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/view/166>
- Bramanta, V. R. (2022). *Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja pada Karyawan CV. Polowijo Kediri*. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Diakses 26 Desember 2022 dari <http://repository.unpkediri.ac.id/5719/>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Darmawan (ed.)). Prenademia Group. Jakarta
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (kedua). CAPS. Yogyakarta
- Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent Teori dan Praktik* (Korim (ed.)). PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(Produktivitas Kerja). Diakses 26 Desember 2022 dari <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/328>
- Mangkunegara, A. . A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Semarang
- Muhammad, B. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta

- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manajemen*, 3. Diakses 26 Desember 2022 dari [https://scholar.google.co.id/scholar?q=Panjaitan,+M.+\(2017\).+Pengaruh+Lingkungan+Kerja+terhadap+Produktivitas+Kerja+Karyawan.+Manajemen,+3.&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Panjaitan,+M.+(2017).+Pengaruh+Lingkungan+Kerja+terhadap+Produktivitas+Kerja+Karyawan.+Manajemen,+3.&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Parwoto, Hartono, & Istiqomah. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) AREA Surakarta. *Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi*, 1(3). Diakses 26 Desember 2022 dari <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1674>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Kedua). Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rompas, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). Diakses 26 Desember 2022 dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>
- Rosalinda, N. ana. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PDAM Kabupaten Kediri*. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Diakses 26 Desember 2022 dari <http://repository.unpkediri.ac.id/5701/>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. PT. Rafika Aditama. Bandung
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1). Diakses 26 Desember 2022 dari <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung
- Sukmayanti, E. (2017). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi*. Diakses 26 Desember 2022 dari <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/254>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana. Jakarta

Wahyudi, W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Ramayana Department Store Kebayoran Lama Jakarta Selatan). *Ekonomia Dan Manajemen*, 6(2). Diakses 26 Desember 2022 dari <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/view/411>

