



# Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Perkebunan PT. Sulaiman Saleh Kabupaten Langkat Sumatera Utara

Novia Haria<sup>1</sup>, Azhar<sup>2</sup>, Yanita<sup>3</sup>, Nurmala<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email: [novia.200410349@mhs.unimal.ac.id](mailto:novia.200410349@mhs.unimal.ac.id)

## Article Info

### Article history:

Received October 26, 2024

Revised November 15, 2024

Accepted November 20, 2024

### Keywords:

*Situational Leadership, Motivation, Workload and Employee Productivity*

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Situational Leadership, Motivation and Workload on Employee Productivity of PT Sulaiman Saleh Plantation, Langkat Regency, North Sumatra. With the independent variables in this study are Situational Leadership (X1), Motivation (X2) and Workload (X3). While the dependent variable is Employee Productivity (Y). This type of research uses quantitative methods and data collection using questionnaires containing statements by distributing them to the employees concerned at PT Sulaiman Saleh, Langkat Regency, North Sumatra. With scoring using a Likert scale. The population in the study was 2,206 employees, while the sampling technique used the Simple random sampling technique of 96 employees. This study uses multiple linear regression analysis with the SPSS (Statistical Program For Social Science) program. The results of this study indicate that Situational Leadership has a positive and significant effect on Employee Productivity of PT Sulaiman Saleh, Langkat Regency, North Sumatra, Motivation has a negative and significant effect on Employee Productivity of PT Sulaiman Saleh, Langkat Regency, North Sumatra, Workload has a positive and significant effect on Employee Productivity of PT Sulaiman Saleh, Langkat Regency, North Sumatra. Companies must pay more attention to and properly manage Situational Leadership, Motivation and Workload of employees so that employee productivity in the Company can be increased.*

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



## Article Info

### Article history:

Received October 26, 2024

Revised November 15, 2024

Accepted November 20, 2024

### Keywords:

*Kepemimpinan Situasional, Motivasi, Beban Kerja, dan Produktivitas karyawan*

## ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Perkebunan PT Sulaiman Saleh Kabupaten Langkat Sumatera Utara. Dengan variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Situasional (X1), Motivasi (X2) dan Beban Kerja (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah Produktivitas Karyawan (Y). Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan dengan membagikan kepada karyawan yang bersangkutan di PT Sulaiman Saleh Kabupaten Langkat Sumatera Utara. Dengan pemberian skor menggunakan skala likert. Jumlah populasi dalam penelitian 2.206 karyawan, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple random sampling* sebanyak 96 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*). Hasil



*penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Sulaiman Saleh Kabupaten Langkat Sumatera Utara, Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Sulaiman Saleh Kabupaten Langkat Sumatera Utara, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Sulaiman Saleh Kabupaten Langkat Sumatera Utara. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengelola dengan baik Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Beban Kerja karyawan agar produktivitas karyawan pada Perusahaan dapat ditingkatkan.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



---

**Corresponding Author:**

Nama penulis: Novia Haria

Universitas Malikussaleh

Email: [novia.200410349@mhs.unimal.ac.id](mailto:novia.200410349@mhs.unimal.ac.id)

---

**Pendahuluan**

Dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan berkualitas merupakan salah satu langkah yang benar dan baik dalam mempertahankan kelangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut karyawannya untuk mencapai kinerja terbaik karena produktivitas kerja berpengaruh pada kesuksesan perusahaan di semua aspek manajemen. Tujuan penting perusahaan yaitu ketika manajemen dan karyawan berhasil mencapai kinerja terbaik dan melakukan tugas yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, memiliki lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik dengan karyawan, pemimpin yang adil dan bijaksana, motivasi karyawan tinggi, dan tuntutan kerja yang sesuai.

Menurut Sunyoto (2015) produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu. Produktivitas merujuk pada efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan barang atau jasa dari sumber daya seperti tenaga kerja. Produktivitas merupakan indikator penting dalam ekonomi dan manajemen karena menunjukkan seberapa baik sumber daya digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan itu sendiri. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan beban kerja karyawan.

Peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kartono (2005) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Untuk dapat mengelola bawahan dan bekerja sama dengan baik harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat yaitu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi, situasi waktu, dan tempat karyawan. Salah satunya yaitu kepemimpinan situasional. Sedarmayanti (2011) gaya kepemimpinan situasional didasari pada kepercayaan bahwa setiap orang dapat dan ingin berkembang dan tidak ada gaya kepemimpinan terbaik yang bisa mendukung perkembangan, pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan terhadap keadaan yg sedang terjadi. Gaya kepemimpinan ini adalah gaya



kepemimpinan yang mahir dalam memahami dan menilai situasi dan kondisi. Kepandaian ini menjadi faktor penentu utama bagi pemimpin situasional untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas perusahaan secara efektif dan efisien. Sanjung Koniswara (2019) dalam kepemimpinan situasional pemimpin memberikan instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi terhadap karyawan.

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, mencapai tujuan, dan meningkatkan kinerja secara umum. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi produktif, bersemangat, dan berdedikasi untuk pekerjaan mereka. Hasibuan (2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dalam bekerja. Semakin besar kepercayaan seorang karyawan terhadap pemimpinnya serta semakin besar motivasi yang didapatkan, maka akan semakin produktif mereka.

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu dengan besaran yang berbeda-beda. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara adil dan dapat dikelola dengan efisien sehingga karyawan tidak mengalami stres dan lebih produktif. Hasibuan (2016) Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu. Keseimbangan yang tepat antara beban kerja dan produktivitas sangat penting, Jika beban kerja terlalu berat atau tidak seimbang, ini akan menyebabkan karyawan kehilangan kualitas pekerjaan mereka.

PT Sulaiman Saleh merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang merupakan anak dari perusahaan PT Mopoli Raya yang bergerak dalam bidang agroindustri kelapa sawit. PT Mopoli Raya memiliki dan mengelola perkebunan kelapa sawit seluas 6.678,76 ha di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dan 3.053,57 ha di Provinsi Sumatera Utara. PT Sulaiman Saleh berlokasi di kelurahan Damar Condong, Kecamatan Pangkalan Susu, Kabupaten Langkat, bertanggung jawab atas perkebunan damar condong. PT Sulaiman Saleh terdiri dari tiga bagian (unit), dengan luas perkebunan 600 ha masing-masing setiap unit. PT Sulaiman Saleh mengoperasikan perkebunan damar condong dengan delapan afdeling dan delapan asisten. Setiap afdeling dipimpin oleh delapan mandor, dengan 30-35 karyawan di bawah pimpinan setiap mandor.

Setiap Perusahaan pasti mengalami pro dan kontra dalam setiap bidang pekerjaan. Namun bukan menjadi penghalang bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, berdedikasi dan juga adil kepada setiap karyawan. Penting untuk perusahaan mengontrol dan membimbing karyawan untuk meningkatkan skill dan kualitas agar produktivitas karyawan meningkat dan berdampak juga terhadap perusahaan itu sendiri.

## **Metode**

Penelitian dilakukan di salah satu unit perkebunan PT Sulaiman Saleh yaitu di perkebunan damar condong. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan



perkebunan PT Sulaiman Saleh Kabupaten Langkat Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini berjumlah 2.206 karyawan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 96 karyawan dihitung berdasarkan rumus slovin dengan batas toleransi 10%. Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dengan menggunakan *skala likert*. Penelitian ini mengolah data dari hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.

## Hasil

### Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan pengolahan data menggunakan SPSS dengan jumlah responden 96 responden ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>							
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	14.670	.406		36.164	.000		
<i>Kepemimpinan</i>				8.345	.000	.696	1.437
<i>I Situasional</i>	.099	.012	.310				
<i>Motivasi</i>	-.065	.018	-.114	-3.656	.000	.994	1.007
<i>Beban Kerja</i>	.514	.025	.748	20.176	.000	.699	1.430

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat dibentuk nilai persamaan regresi linier berganda  $Y = 14,670 + 0,099 X_1 + (-0,065) X_2 + 0,514 X_3$ . Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diinterpretasikan konstanta sebesar (0,099) diketahui bahwa variabel kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap produktivitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan situasional maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0,099. (-0,065) diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap produktivitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar (-0,065). (0,514) diketahui bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0,514.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2 Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>									
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>					
				<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>	
1	.955 <sup>a</sup>	.911	.436	.911	315.710	3	92		.000



Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui nilai R square 0,911 hal ini berarti bahwa pengaruh X1 (kepemimpinan situasional), X2 (motivasi), dan X3 (beban kerja) terhadap Y (produktivitas) adalah sebesar 91,1% sedangkan sisanya 8,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**  
**Uji F (Anova)**

Tabel 3 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.292	3	60.097	315.710	.000 <sup>b</sup>
	Residual	17.513	92	.190		
	Total	197.805	95			

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 315,710 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  2,704 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $315,710 > 2,704$ , Nilai 110,701 lebih besar dari 2,704 menunjukkan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara kepemimpinan situasional (X1), motivasi (X2), dan beban kerja (X3) terhadap Produktivitas (Y) dan signifikan.

**Uji Parsial (t)**

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (kepemimpinan situasional, motivasi dan beban kerja) berdampak secara individual atau parsial pada variabel dependen (produktivitas karyawan). jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dengan ketentuan untuk mendapatkan  $df = n-k-1$  ( $96-3-1=92$ ) dan  $\alpha = 5\%$ . Maka di peroleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,166159. Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian variabel kepemimpinan situasional (X1) terhadap produktivitas (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai sebesar 0,8345 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar (-0,1662) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ . Maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap produktivitas. Hasil pengujian variabel motivasi (X2) terhadap produktivitas (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai sebesar (-0,3656) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar (-0,1662) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas. Hasil pengujian variabel beban kerja (X3) terhadap produktivitas (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai sebesar 0,20176 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,1662 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas.



## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan situasional terhadap produktivitas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai sebesar 0,8345 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar (-0,1662) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ . Maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap produktivitas. Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dadi Lado et al., 2020) menyatakan bahwa Hasil Pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Kupang.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai sebesar (-0,3656) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar (-0,1662) dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas. Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Asep et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. bukit baros cempaka sukabumi. Penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2023) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kota Tangerang.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai sebesar 0,20176 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,1662 dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas. Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Riswanto et al. (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniati & Mardianti (2021) menyatakan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan Syarifah et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih kabupaten Mamuju.

## **Kesimpulan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan situasional (X1) terhadap variabel produktivitas (Y) pada PT Sulaiman Saleh kabupaten Langkat. Nilai koefisien sebesar 0,310 dan signifikansi 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada variabel motivasi (X2) terhadap variabel produktivitas (Y) pada PT Sulaiman Saleh kabupaten Langkat. Nilai koefisien sebesar (-0,114) dan signifikansi 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja (X3) terhadap variabel produktivitas (Y) pada PT Sulaiman Saleh kabupaten Langkat. Nilai koefisien sebesar 0,748 dan signifikansi 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).



## Daftar Pustaka

- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat statistik, dan Contoh Riset* (Tri admojo (ed.); 1st ed.). CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Dadi Lado, M., Fanggidae, R. P. C., & Timuneno, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pdam Kota Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 10(3), 283–297. <https://doi.org/10.35508/jom.v10i3>. 1996
- Kurniawan, I. S., Faghmilah, I., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pratama Sentosa Pematang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 437. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2>. 262
- Arta Uli, T., Wira, W., & Dermawan, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(1), 50–61. <https://doi.org/10.31629/bi.v2i1>. 1507
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. *Forum Ekonomi*, 23(1), 102–107.
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 132–143. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Syarifah, W., Ferils, M., & Junaeda. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(3), 546–557. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/13758>
- Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 165–181.
- Asep, Y., Rifai, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukabumi, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Divisi Produksi Pt Bukit Baros Cempaka Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Suwardi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Inspektorat Kota Tangerang. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 01–09. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2>. 799