

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. NUSA KAHYANGAN ASRI GIANYAR

Ni Putu Megiyani¹, I Gusti Ngurah Eka Teja Kusuma², I Gede Rihayana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : niputumegiani28@gmail.com

ABSTRACT

Human resources in an organization or company are the main cogs and determinants of the success of a company organization. Increased employee productivity will bring progress for the company to be able to survive in a competitive business environment in the era of globalization with a leader who can carry out tasks or management functions. the ability to influence and move other people to work to achieve organizational goals, while job characteristics are a follow-up to the job design process. This study aims to test and obtain empirical evidence of the influence of leadership style, work ability, job characteristics on employee work productivity at PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar.

The population of this study were production employees at PT.Nusa Kahyangan Asri Gianyar. The sample in this study were 45 employees based on the sampling method.

The results showed that leadership style, work ability, job characteristics had a significant positive effect on the work productivity of the employees of PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar. Further research can develop this research by using other variables in theory to have an influence on work productivity

Keywords : *work productivity, leadership style, work ability, job characteristics*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan roda penggerak utama dan penentu keberhasilan sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan cara suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan menghadapi perkembangan dimasa yang akan datang.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk

menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat berbeda-beda untuk mencapai tujuan tertentu (Ishak Arep 2003:93).

Kemampuan kerja merupakan kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang dimiliki kecakapan atau menjalankan suatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sutarto 2012:67).

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Masayu 2011:68).

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri, Gianyar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri, Gianyar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri, Gianyar

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Benyamin Molan 2011:156)3

Kemampuan Kerja

Kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge 2008:57)

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam – macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja. (Menurut Sugito dan Nurjannah 2012)

Produktivitas Kerja

produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang- barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut (The Liang Gie 1988: 31)

Hasil Penelitian Sebelumnya

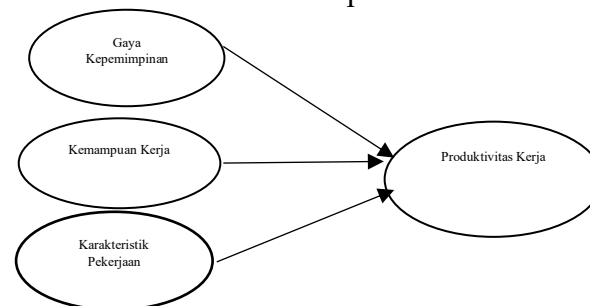
Martin Zebua; 2017; *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Coca-Cola Cabang Malang”* Hasil Dari Penelitian Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas kerja.

Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat; 2015; *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata”* Hasil Dari Penelitian Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja.

Hotlan Purba; 2015; *“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Camat”* Hasil Dari Penelitian Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 metode penelitian



1.1 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Nusa Kahyangan Asri Gianyar
- H2 : Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Nusa Kahyangan Asri Gianyar
- H3 : Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Nusa Kahyangan Asri Gianyar

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek penelitian di dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Manufaktur PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar yang berlokasi di Jl. By Pass Ida Bagus Mantra No 88x Ketewel, Sukawati, Gianyar Alasan pemilihan lokasi yaitu rendahnya produktivitas kerja karyawan sampai saat ini sehingga target produksi tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2014:117) dalam bukunya mengemukakan mengenai populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Sugiono (2007:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel, sedangkan jika subyeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 30% atau lebih. Dalam penelitian ini berhubung populasinya sebanyak 180 orang, maka diambil 25% dari jumlah populasi sebagai responden, jadi $25\% \times 180 = 45$ orang.

Teknik Pengambilan Data

1. Metode wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung kepada pimpinan perusahaan guna mendapatkan data yang diperlukan.
2. Metode Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab mengenai gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja. Responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima kategori jawaban. Kategori jawaban tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi pada PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar.

2. Kemampuan Kerja adalah kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar.
3. Karakteristik Pekerjaan adalah karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam – macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar.
4. Produktivitas Kerja merupakan pada hakekatnya meliputi sikap

yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. (Menurut Komaruddin, 1992).

1.2 Teknik Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian Uji validitas dan Reabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan : Uji normalitas, Uji multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas. Uji f (F-Test), Analisis Determinasi, Uji t (t-test)

Tabel 1. Karakteristik Responden PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	9	20.00
		Perempuan	36	80.00
	Jumlah		45	100
3	Usia	< 30 Tahun	20	44.44
		31-40 Tahun	15	33.33
		41-50 Tahun	9	20.00
		>50 Tahun	4	8.89
Jumlah		45	100	
4	Pendidikan terakhir	SMA	10	22.22
		Diploma	8	17.78
		S1	25	55.56
		PascaSarjana	2	4.44
Jumlah		45	100	
5	Lama Bekerja	<5 Tahun	15	33.33
		6-10 Tahun	12	26.67
		11-20 Tahun	10	22.22
		>20 Tahun	8	17.78
Jumlah		45	100	

Sumber : *Data diolah, 2020*

HASIL

Hasil Penelitian

Tabel diatas menunjukkan jumlah Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar yang di jadikan sampel sebanyak 45 orang.

Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis kelamin perempuan mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 80 persen. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia <30 tahun mendominasi

dengan presentase sebesar 44,44 persen. Jika di lihat dari tingkat pendidikan yang memiliki tingkat pendididkan terakhir S1 yang mendominasi dengan persentase sebesar 55,56 persen. Jika di lihat dari lama bekerja yang bekerja selama <5 Tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 33,33 persen.

Pengujian Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor

dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjuk kan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,957	Valid
		X1.2	0,947	Valid
		X1.3	0,956	Valid
		X1.4	0,954	Valid
2	Kemampuan Kerja	X2.1	0,937	Valid
		X2.2	0,922	Valid
		X2.3	0,943	Valid
3	Karakteristik Pekerjaan	X3.1	0,853	Valid
		X3.2	0,922	Valid
		X3.3	0,923	Valid
		X3.4	0,826	Valid
		X3.5	0,917	Valid
4	Produktivitas Kerja Karyawan	Y1.1	0,950	Valid
		Y1.2	0,892	Valid
		Y1.3	0,937	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,966	Reliabel
Kemampuan Kerja(X2)	0,925	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X3)	0,932	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,916	Reliabel

Sumber : Data primer (data diolah), 2020

Tabel 3 menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's*

Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's*

$\alpha) > 0,60$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan analisis analisis

statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov* tabel. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada uji non parametrik. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat ditampilkan dalam Tabel 5.9

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59042870
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.066
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 5.9 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,148 Asymp. Sig. (2-tailed) Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05 maka H_0 diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan nilai *VIF*. Nilai *tolerance* dan nilai *VIF* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai *VIF* lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*) Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.542	1.846
	Kemampuan Kerja	.615	1.626
	Karakteristik Pekerjaan	.653	1.531

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 5 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan

melalui metode glesjer. Metode glesjer meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Coefficients(a)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.274	.244		1.125	.267
	Gaya Kepemimpinan	.015	.078	.041	.198	.844
	Kemampuan Kerja	-.029	.074	-.078	-.397	.694
	Karakteristik Pekerjaan	.061	.072	.160	.839	.406

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel Kemampuan Kerja (X_2) variabel Karakteristik Pekerjaan (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of*

Social Science (SPSS) versi 21.0 for Windows dapat dilihat pada Tabel 7 berikut

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. Error		
Gaya Kepemimpinan	0,462	0,119	3,891	0,000
Kemampuan Kerja	0,289	0,112	2,589	0,013
Karakteristik Pekerjaan	0,224	0,110	2,043	0,047
(Constant)	: 0,052			
F Statistik	: 29,686			
Sig F	: 0,000			
R	: 0,827			
R ²	: 0,685			

Lampiran 6 Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing dari variabel gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan adalah positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar.

Kesimpulan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. yang berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Koefisien Variabel X1 adalah positif 0,462 artinya apabila Gaya Kepemimpinan meningkat maka Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri akan meningkat sebesar 0,462.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel Kemampuan kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Koefisien variabel X2 adalah positif 0,289, artinya apabila Kemampuan Kerja meningkat maka Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri akan meningkat sebesar 0.289.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koefisien variabel X3 adalah positif 0,224, artinya apabila karakteristik pekerjaan meningkat maka produktivitas kerja karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri akan meningkat sebesar 0.224.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar Hal ini berarti semakin tingginya Gaya Kepemimpinan, maka

- akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar .Hal ini berarti semakin tingginya Kemampuan Kerja , maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar. Hal ini berarti semakin tingginya Karakteristik Pekerjaan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Saran

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar. Pihak PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar harus tetap mempertahankan Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan di dalam organisasi agar Karyawan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar.
2. Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja , namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aru Rorim Fandi, Muslichah Erma Widiana, Enny Istanti; 2017; Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. White Cement Balongbendo; Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya
- Bernadeta Krismaningsih; 2009; Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Madu Baru, Padokan. Tirtonirmolo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta; Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Universitas Senata Darma.
- Bima Ramadhan Arioso; 2018; Pengaruh Penempatan Dan Kemampuan Bekerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara; Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan
- Dimas Satriadi; 2017; Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjung pinang; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan, Tanjungpinang, Kepulauan Riau.
- Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard Tewel, Genita G Lumintang; 2018; Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara; Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Husna Purnama, Se.,M.E.P; 2015; Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada Cv Mitra Denso Di Bandar Lampung
- Hotlan Purba; 2015; Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada

- Kantor Camat
Doloksanggul; Fakultas Ekonomi
Universitas Singamangaraja XII
Tahapanuli Silangit
- Hermanto; 2015; Pengaruh Faktor
Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim
Organisasi Terhadap Produktivitas
Pekerja; Program Studi Teknik
Industri, Ftmipa, Universitas
Indraprasta PGRI
- Martin Zebua; 2017; Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada
Pt. Coca-Cola Cabang Malang; Stie
Mahardhika Surabaya.
- Mulia Raja Nasution; 2015; Pengaruh
Kemampuan, Disiplin Dan Motivasi
Terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai Pada Badan
Penganggulangan Bencana Daerah
Kabupaten Mandailing Natal;
Universitas Terbuka Jakarta
- Nia Oktaviani; 2018; Pengaruh
Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi
Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada
Cv. Ibu Sri
- Tilung Di Boyolali; Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Surakarta
- Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat; 2015;
Pengaruh Motivasi Kerja Dan
Kemampuan Kerja Karyawan
Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada Pt. Safilindo
Permata.
- Silva Rino; 2015; Pengaruh Kemampuan
Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Bagian Produksi
Pada PT. Marita Makmur Jaya
Kecamatan Rupert, Kabupaten
Bengkalis; Fakultas Ekonomi
Universitas Pekanbaru, Indonesia
- Ubaid Al Faruq, Amin Kuneifi El Fachmi,
Herry Suherman; 2017; Pengaruh
Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin
Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pt. Caraka Pilar Mandiri ;
Universitas Pamulang
- Wilson Bangun; 2015; Pengaruh
Karakteristik Pekerjaan Terhadap
Kepuasan Kerja Dan Komitmen
Organisasi Serta Dampaknya Pada
Produktivitas Kerja Karyawan;
Fakultas Ekonomi Universitas
Kristen Maranatha