

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru

Zefania Agellita, Bakaruddin, Hichmaed Tachta Hinggo S

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: zefania.angelita@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan sampel sebanyak 97 karyawan tetap. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Penilaian Kinerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dari waktu ke waktu menunjukkan persaingan yang luar biasa, apalagi di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan. Penggunaan sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan harus dilakukan dengan efektif agar perusahaan dapat berkembang dengan produktif dan wajar. Dimana dalam perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (Mangkunegara, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui produktivitas sumber daya manusianya (Fadhli dan Khusnia, 2021). Perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya harus terlebih dahulu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas dari tenaga kerja. Dalam peningkatan produktivitas, sumber daya

manusia memegang peranan utama yang menguntungkan bagi perusahaan. Dalam hal ini, pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar peningkatan produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun di suatu perusahaan (Susanto et al., 2022).

PT. Citraciti Pacific Pekanbaru merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang ada di Pekanbaru yang biasa dikenal dengan Mall SKA yang diresmikan pada tanggal 25 Oktober 2005. Mall SKA sengaja diciptakan untuk mengakomodir arah pembangunan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah kota Pekanbaru. Pengembangan kawasan Mall SKA berada di Sentral Komersial Soekarno Hatta (Arengka) di area seluas 111.400 m² dan *leasable* area 50.000 m² yang tepat berada di pusat Kota Pekanbaru dengan akses yang sangat strategis antara lain area perkantoran dan jalan utama Kota Pekanbaru dengan mengembangkan kawasan Mall SKA untuk segmen kelas menengah ke atas. Saat ini PT. Citraciti Pasific Pekanbaru telah memiliki 97 karyawan tetap yang terbagi dalam beberapa divisi.

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara *output* yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja (Tobamba et al., 2023). Produktivitas kerja memiliki kaitan yang erat dengan kinerja PT. Citraciti Pacific Pekanbaru, terutama karena sumber pendapatan utama perusahaan berasal dari unit toko yang disewakan kepada pengusaha. Pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru, produktivitas dapat diukur dari seberapa banyak dan efektif tim perusahaan dalam mengelola, memelihara, dan menyewakan unit toko kepada pengusaha. Semakin banyak unit toko terisi dan beroperasi, semakin tinggi pendapatan yang dapat dihasilkan perusahaan. Berikut adalah tabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru.

Tabel 1 Produktivitas Kerja Karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Toko Yang Harus Disewa	Realisasi Toko Yang Berhasil Disewa	Persentase
2022	108	205	173	84,39%
2023	102	210	189	90,00%
2024	97	218	180	82,56%

Sumber: PT. Citraciti Pacific Pekanbaru, 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru dapat dilihat dari jumlah realisasi toko yang berhasil disewa. Dari tahun 2022 hingga 2024, karyawan perusahaan belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2024, *persentase* unit toko yang disewa mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu hanya mencapai 82,56% dari total unit yang tersedia. Sementara itu, pada tahun 2022 dan 2023, *persentase* unit yang disewa masing-masing sebesar 84,39% dan 90,00%. Penurunan produktivitas kerja karyawan pada tahun 2024 ini disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi kebutuhan *tenant* terkait penyewaan toko. Hal ini

mengakibatkan beberapa *tenant* memilih untuk tidak memperpanjang kontrak sewa. Salah satu faktor penyebabnya adalah lokasi toko yang tidak sesuai dengan kebutuhan *tenant*, sehingga mereka tidak tertarik untuk melanjutkan sewa. Sistem sewa yang ditawarkan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru, yaitu bulanan, per tiga bulan, dan per tahun, juga mungkin turut mempengaruhi keputusan *tenant*. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan pada tahun 2024 menunjukkan penurunan yang signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin dapat mengubah atau memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan atau dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Aditya et al., 2024). Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai atasan, tetapi juga sebagai mentor dan fasilitator perubahan yang membantu karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam perusahaan (Ardhani, 2025).

Hasil penelitian terdahulu terkait variabel kepemimpinan transformasional pada produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Fadila et al. (2022); Apriyanti dan Romli (2022) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Dinillah dan Sabil (2022) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan dan menyimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan condong ke mode transformasional, maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Fatimah (2022) yang menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan hasil penelitian sehingga diperlukan adanya penelitian lebih lanjut.

Faktor disiplin kerja juga sangat berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan tinggi rendahnya disiplin kerja para karyawan pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan tersebut. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebab tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Apriyanti dan Romli, 2022). Disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru dapat dilihat dari absensi karyawan tahun 2021-2024 berikut:

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Cuti	Jumlah	Persentase Ketidakhadiran
2021	118	90	103	36	229	74,03%
2022	108	70	37	41	148	43,79%
2023	102	111	44	48	203	56,72%
2024	97	102	21	12	135	35,88%

Sumber: PT. Citraciti Pacific Pekanbaru, 2025

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru dari tahun 2021 hingga 2024 mengalami penurunan yang fluktuatif. Ditahun 2021 tingkat absensi karyawan mencapai angka 74,03%, namun di tahun 2024 tingkat absensi karyawan mengalami penurun menjadi 35,88%. Ini menunjukkan adanya evaluasi dari tahun sebelumnya. Perubahan naik turunnya tingkat absensi karyawan ini terjadi karena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Penyebabnya adalah kurang ketatnya aturan dan sanksi yang ada pada perusahaan. Meskipun di tahun 2024 tingkat absensi karyawan mengalami penurunan, perusahaan tetap perlu menjaga tingkat kestabilan kehadiran karyawan tersebut, sebab hal ini tentunya akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang tidak optimal.

Hasil penelitian terdahulu terkait variabel disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Solehati et al. (2024); Fitriah dan Akbar (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Nainggolan dan Sudjiman (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan karyawan paham akan pentingnya disiplin dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik dan bekerja secara profesional untuk kenyamanan *customer* sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang maksimal. Berbeda dengan hasil penelitian Rahmansyah dan Cahyadi (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya mengindikasikan adanya kesenjangan dalam temuan yang diperoleh, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk mengatasi hal tersebut.

Penilaian kinerja dapat menjadi faktor penentu produktivitas kerja karyawan lebih optimal. Penilaian kinerja adalah hal penting untuk menyampaikan informasi yang dapat dipergunakan didalam evaluasi dan pengembangan kinerja karyawan, ketika tidak ada penilaian kinerja yang kompleks, maka sulit untuk menilai perusahaan tersebut, apakah perusahaan tersebut telah mencapai tujuan yang diharapkan dan mengalami peningkatan kinerja dalam segala aspek di setiap tahunnya (Khaeruman et al., 2023). Penilaian kinerja harus dilakukan seperti penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan terbatas waktu, sasaran atau standar yang jelas sangat diperlukan untuk memudahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan dan akan memudahkan kegiatan penilaian kinerja. Penilaian kinerja harus benar-benar objektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang

mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan (Fitriana, 2022). Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT Citraciti Pasific Pekanbaru tahun 2021-2024:

Tabel 3. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Citraciti Pasific Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Nilai Kinerja Karyawan	Keterangan
2021	118	83,41%	Sangat Baik
2022	108	85,67%	Sangat Baik
2023	102	84,49%	Sangat Baik
2024	97	82,32%	Sangat Baik

Sumber: PT. Citraciti Pasific Pekanbaru, 2025

Keterangan:

10-20 : Sangat Kurang

21-40 : Kurang

41-60 : Cukup

61-80 : Baik

81-100 : Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Citraciti Pasific Pekanbaru secara konsisten berada pada kategori “Sangat Baik” selama periode tahun 2021 hingga 2024. Meskipun rata-rata nilai kinerja masih termasuk dalam kategori “Sangat Baik”, terdapat tren penurunan jumlah karyawan dari 118 orang pada tahun 2021 menjadi 97 orang pada tahun 2024. Selain itu, terdapat sedikit penurunan nilai kinerja pada tahun 2024 dibandingkan dua tahun sebelumnya, yaitu dari 85,67% di tahun 2022 dan 84,49% di tahun 2023 menjadi 82,32% di tahun 2024. Penurunan ini bisa menjadi indikasi awal bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi performa karyawan, meskipun secara keseluruhan masih dalam kategori sangat baik. Hal ini juga dapat menjadi indikator adanya penurunan efektivitas kerja secara kolektif, yang dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan seperti sistem penilaian, beban kerja, dan manajemen sumber daya manusia yang perlu dievaluasi lebih lanjut.

Hasil penelitian terdahulu terkait variabel penilaian kinerja pada produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Lerian et al. (2022); Yunitasari et al. (2021) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Sari (2022) bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana penilaian kinerja karyawan akan membuat karyawan selalu berusaha dan semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan maupun pimpinan dan manajer. Berbeda dengan hasil penelitian Fatima (2021) bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan dalam hasil yang didapat, sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk mengatasinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Sutrisno, 2019).

Kepemimpinan Transformatif

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformatif memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang lain dan mempengaruhi mereka agar melampaui batas-batas yang telah ditetapkan. Selain itu, pemimpin transformatif juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang positif dengan fokus pada pencapaian tujuan bersama, inovasi, dan pengembangan potensi anggota tim (Asman dan Rony, 2023). Kepemimpinan transformatif muncul sebagai solusi ideal untuk perusahaan. Dengan mengadopsi pendekatan ini, karyawan akan merasa diakui dan dihargai oleh pemimpin mereka, yang kemudian mengarah pada peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kerja karyawan. Mengingat pentingnya kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan produktivitas karyawan, menjadi semakin jelas bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki potensi besar dalam mengurangi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan (Yusuf dan Tilova, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yaitu:

H1: Diduga kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Setiawan dan Nuridin, 2021). Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka agar mereka dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan (Agustina et al., 2023). Produktivitas akan meningkat karena adanya disiplin kerja. Disiplin karyawan memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan dan merupakan hal yang harus ditanamkan dalam tiap diri karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas dan kewajibannya (Bramasta et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yaitu:

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi atau perusahaan memerlukan adanya penilaian kinerja sebagai bentuk evaluasi objektif terhadap produktivitas kerja, lalu akan digunakan sebagai pertimbangan pada bidang sumber daya manusia kedepan. Dan juga sebagai alat dalam membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja, meningkatkan kemampuan, serta dalam pengembangan karir (Subiyantoro dan Shugra, 2022). Penilaian Kinerja adalah menilai rasional hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, dan atau balas jasanya dinaikan (Fitriana, 2022). Pengaruh Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja karyawan, dan penilaian hasil terhadap produktivitas kerja karyawan (Irmawati dan Firman, 2022). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yaitu:

H3: Diduga penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022) menjelaskan kuantitatif adalah metode yang berlandaskan data konkret dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi yang berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru berjumlah 97 orang karyawan. Metode penarikan sampel ini adalah *sampling* jenuh. Sugiyono (2022), *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan tetap yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 97 orang karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yakni data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Kuesioner menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji statistic deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R²) yang dibantu oleh program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 4 Karakteristik Responden

Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	85	87,63%
	Perempuan	12	12,37%
	Total	97	100%
Usia	18-30 Tahun	1	1,03%
	31-40 Tahun	39	40,21%

	41-50 Tahun	45	46,39%
	> 50 Tahun	12	12,37%
	18-30 Tahun	1	1,03%
	Total	97	100%
Pendidikan	SMA/K	83	85,57%
	D3	9	9,28%
	S1	5	5,15%
	Total	97	100%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	2	2,06%
	> 10 Tahun	95	97,94%
	Total	97	100%
Status Karyawan	Tetap	97	100%
	Tidak Tetap	0	0%
	Total	97	100%
Departemen	Legal dan Personalia	3	3,09
	IT	3	3,09
	<i>Purchasing</i>	2	2,06
	Logistik	4	4,12
	Finance dan <i>Accounting</i>	6	6,19
	Sekretariat	2	2,06
	<i>Marketing</i>	9	9,28
	<i>Mechanical</i> dan <i>Electrical</i>	25	25,77
	<i>Fitting Out</i>	1	1,03
	<i>Build Maintenance</i>	11	11,34
	<i>Housekeeping</i> Pasar	2	2,06
	<i>Housekeeping</i> dan Gardener	2	2,06
	<i>Security</i>	27	27,84
	Total	97	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status karyawan dan departemen yang diperoleh dari 97 karyawan tetap.

Uji Statistik Deskriptif

Berikut adalah ringkasan hasil analisis deskriptif dari variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), penilaian kinerja (X3) dan produktivitas kerja (Y):

Tabel 5 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional (X1)	97	37	60	51,12	5,839
Disiplin Kerja (X2)	97	49	75	62,38	6,902
Penilaian Kinerja (X3)	97	41	60	50,11	5,137
Produktivitas Kerja (Y)	97	32	45	38,26	3,814
Valid N (listwise)	97				

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa pada seluruh variabel dalam penelitian ini terdapat penyebaran data yang baik dan bersifat homogen karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila r hitung $<$ r tabel berarti pernyataan tersebut tidak valid. Nilai r tabel dicari pada signifikan 0,05, dengan rumus $df = n-2 = 97-2 = 95$ sehingga $df (95) = 0,199$ yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Pengaruh Idealis	X1.1	0,722	0,199	Valid
			X1.2	0,722	0,199	Valid
			X1.3	0,802	0,199	Valid
		Motivasi Inspirasional	X1.4	0,865	0,199	Valid
			X1.5	0,897	0,199	Valid
			X1.6	0,880	0,199	Valid
		Stimulasi Intelektual	X1.7	0,832	0,199	Valid
			X1.8	0,773	0,199	Valid
			X1.9	0,895	0,199	Valid
		Konsiderasi Individual	X1.10	0,490	0,199	Valid
			X1.11	0,412	0,199	Valid
			X1.12	0,597	0,199	Valid
2.	Disiplin Kerja (X2)	Frekuensi kehadiran	X2.1	0,737	0,199	Valid
			X2.2	0,783	0,199	Valid
			X2.3	0,691	0,199	Valid
		Tingkat kewaspadaan	X2.4	0,660	0,199	Valid
			X2.5	0,780	0,199	Valid
			X2.6	0,760	0,199	Valid
		Ketaatan pada standar kerja	X2.7	0,734	0,199	Valid
			X2.8	0,774	0,199	Valid
			X2.9	0,613	0,199	Valid
		Ketaatan pada peraturan kerja	X2.10	0,783	0,199	Valid
			X2.11	0,469	0,199	Valid
			X2.12	0,561	0,199	Valid
		Etika kerja	X2.13	0,549	0,199	Valid
			X2.14	0,407	0,199	Valid
			X2.15	0,558	0,199	Valid
3.	Penilaian Kinerja (X3)	Kesetiaan	X3.1	0,774	0,199	Valid
			X3.2	0,686	0,199	Valid
			X3.3	0,653	0,199	Valid
		Kejujuran	X3.4	0,702	0,199	Valid
			X3.5	0,670	0,199	Valid
			X3.6	0,657	0,199	Valid
		Kedisiplinan	X3.7	0,766	0,199	Valid
			X3.8	0,756	0,199	Valid
			X3.9	0,431	0,199	Valid
		Kreativitas	X3.10	0,434	0,199	Valid
			X3.11	0,550	0,199	Valid
			X3.12	0,533	0,199	Valid
4.	Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitas Kerja	Y1	0,748	0,199	Valid
			Y2	0,720	0,199	Valid
			Y3	0,825	0,199	Valid
		Kualitas Kerja	Y4	0,702	0,199	Valid
			Y5	0,799	0,199	Valid
			Y6	0,822	0,199	Valid
			Y7	0,487	0,199	Valid

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
		Ketepatan	Y8	0,535	0,199	Valid
		Waktu	Y9	0,495	0,199	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji validitas masing-masing butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), penilaian kinerja (X3) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan hasil di atas kriteria 0,199, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai *cronbach alpha* 0,60 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,924	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,908	0,60	Reliabel
Penilaian Kinerja (X3)	0,864	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,854	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji reliabilitas variabel variabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), penilaian kinerja (X3) dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		97
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,30965192
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,056
	<i>Positive</i>	0,056
	<i>Negative</i>	-0,056
<i>Test Statistic</i>		0,056
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji normalitas kolmogorov – smirnov menunjukkan nilai asymp sig. 0,200 sehingga hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan residual berdistribusi normal karena nilai asymp sig. $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) (Ghozali, 2021) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,516	1,938
	Disiplin Kerja (X2)	0,403	2,480
	Penilaian Kinerja (X3)	0,540	1,852

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji multikolinearitas pada variabel independen menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser yang menunjukkan jika nilai signifikansinya di atas 0,05 dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,345	1,466		0,918	0,361
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,003	0,033	0,015	0,102	0,919
	Disiplin Kerja (X2)	-0,022	0,031	-0,113	-0,694	0,489
	Penilaian Kinerja (X3)	0,034	0,036	0,133	0,947	0,346

a. *Dependent Variable:* Abs_Res

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan *absolute residual* $> 0,05$ sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,240	2,572	
	Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,180	0,057	0,276
	Disiplin Kerja (X2)	0,187	0,055	0,338
	Penilaian Kinerja (X3)	0,223	0,063	0,300

a. *Dependent Variable:* Minat Beli (Y)

Sumber: Data diolah (2025)

$$Y = 6,240 + 0,180X_1 + 0,187X_2 + 0,223X_3$$

1. Konstanta = 6,240
Hal ini berarti apabila variabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), penilaian kinerja (X3) bernilai nol, maka variabel produktivitas kerja (Y) bernilai 6,240.
2. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X1) = 0,180
Artinya, setiap kenaikan nilai kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,180 satuan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) = 0,187
Artinya, setiap kenaikan nilai disiplin kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,187 satuan.
4. Koefisien regresi penilaian kinerja (X3) = 0,223
Artinya, setiap kenaikan nilai penilaian kinerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,223 satuan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru secara parsial pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan rumus $df = n-k-1 = 97-3-1$ sehingga t tabel (93) = 1,985 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Uji T (Uji Parsial)

		Coefficients^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,240	2,572		2,426	0,017
	Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,180	0,057	0,276	3,156	0,002
	Disiplin Kerja (X2)	0,187	0,055	0,338	3,415	0,001
	Penilaian Kinerja (X3)	0,223	0,063	0,300	3,511	0,001

a. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah (2025)

1. Hipotesis Pertama (H1)

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3,156 > t$ tabel 1,985 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru, sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

2. Hipotesis Kedua (H2)

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3,415 > t$ tabel 1,985 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru, sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

3. Hipotesis Ketiga (H3)

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3,511 > t$ tabel 1,985 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru, sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.796 ^a	0,633	0,621	2,347

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) terlihat bahwa nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,796. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen yakni kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan penilaian kinerja (X3) dengan variabel dependen yakni produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang kuat. Dapat diketahui juga hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai *adjusted r square* sebesar 0,621 yang berarti bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan penilaian kinerja sebesar 62,1%, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Citraciti Pacific Pekanbaru
 - a. Pemimpin PT. Citraciti Pacific Pekanbaru perlu menyediakan lebih banyak kesempatan pengembangan diri seperti pelatihan, workshop, seminar, atau pelatihan teknis sesuai kebutuhan masing-masing karyawan.
 - b. Perusahaan disarankan untuk lebih memperkuat pemahaman dan penerapan etika kerja di kalangan karyawan melalui pelatihan intensif, penyusunan kode etik yang jelas, serta memberikan contoh nyata melalui perilaku pimpinan. Hal ini penting agar karyawan dapat bekerja secara profesional dan bertanggung jawab sesuai dengan norma yang berlaku.
 - c. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan transparansi penilaian kinerja, memberikan pelatihan yang relevan, serta menciptakan budaya kerja yang apresiatif dan memberdayakan agar karyawan merasa lebih yakin dan termotivasi dalam bekerja.
 - d. Rendahnya upaya karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja menunjukkan perlunya strategi yang mendorong pengembangan kemampuan dan kesadaran kualitas secara menyeluruh. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem pelatihan, memberikan umpan balik yang membangun, serta menumbuhkan budaya kerja yang menghargai peningkatan mutu sebagai bagian dari produktivitas kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., Hasbiah, S., & Kurniawan, A. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Citra Harapan Kabupaten Maros. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 401–410. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2352>
- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *Cidea Jurnal*, 2(1), 92–103.
- Apriyanti, L., & Romli. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Pekerja Pada Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Adikarya Inti Solusi. *Jurnal Mediastima*, 28(2), 143–152. <https://doi.org/10.55122/mediastima.v28i2.580>
- Ardhani, Z. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Perusahaan XYZ. *Jurnal Syntax Fusion*, 5(1), 1–13.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja: Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68–87. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.5>
- Bramasta, R., Amike, M., & Kadi, D. C. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*, 3(1), 1–18. www.auto2000.co.id
- Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 8(2), 65–74.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Jombang: Guepedia.
- Fadila, K., Ferdiansyah, J. R., Dwiyan, M., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. *Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 30–37.
- Fatima, F. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo*.
- Fatimah, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(2), 215–224.
- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-

- Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089–1099.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 112–115. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Irmawati, I., & Firman, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(2), 155–169.
- Khaeruman, K., Sulfani, S., Mukhlis, A., & Romli, O. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 352–363.
- Lerian, N., Darmawati, T., & Heryati. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung (TBK) Banyuasin. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 136–151.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Intelektiva*, 3(9), 138–148.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229.
- Sari, Y. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Telkomsel Kota Medan. *Skripsi, Universitas Medan Area Medan*.
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. XYZ. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338.
- Subiyantoro, A., & Shugra, A. N. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman Yogyakarta. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 161–173. <https://doi.org/10.51277/keb.v17i2.127>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, C. I. S., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022). Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Phapros Tbk. Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 2(1), 154–159.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tobamba, V. L., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 86–92.
- Yunitasari, E., Handayani, S., & Veronica, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jimmulya Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi & Bisnis*, 2(3), 2745–7273.
- Yusuf, S., & Tilova, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mako Cake And Bakery Depok. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1215–1225.