

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BIDANG PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN (PKP) DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI RIAU

Yunike Sri Wulandari, Misral, Fitri Ayu Nofirda
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304073@studentumri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman (PKP) Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman (PKP) Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau, dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus dikelola dengan baik agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut menjadi kunci utama bagi organisasi untuk berkembang secara produktif. Perkembangan usaha maupun organisasi sangat bergantung pada tingkat produktivitas kerja pegawainya. Melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang optimal, diharapkan pegawai mampu bekerja secara efektif sehingga produktivitas dapat meningkat. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah tingginya produktivitas kerja pegawainya (Supratno et al., 2021). Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah hal yang mudah untuk diwujudkan. Pimpinan organisasi sering menghadapi berbagai kendala dalam upaya meningkatkan produktivitas sehingga diperlukan pendekatan yang tepat dan strategis. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas utama melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang KePUPRan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan, serta memiliki visi terwujudnya riau yang berdaya saing, bermatabat, dan unggul indonesia, dan memiliki misi mewujudkan sumber daya manusia yang beriman, berkualitas dan berdaya saing global melalui pembangunan seutuhnya dan mewujudkan pembangunan infrastruktur daerah yang merata dan berwawasan lingkungan.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau terdiri dari beberapa bidang yaitu bidang Bina Marga, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Cipta Karya, Bidang Penataan Ruang, serta Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP). Setiap bidang memiliki tugas dan fungsi yang berbeda sesuai dengan ruang lingkup kerjanya, namun saling berkaitan dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Di antara beberapa bidang tersebut, Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) merupakan salah satu bidang di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang memiliki peran penting dalam upaya penataan Kawasan pemukiman, penanganan kawasan kumuh, serta penyediaan prasarana dan sarana dasar pemukiman. Berbagai permasalahan lingkungan, seperti masih luasnya Kawasan kumuh, pengelolaan sampah yang belum optimal, serta dampak lingkungan berupa banjir, yang menunjukkan pentingnya peran bidang PKP dalam meningkatkan kualitas lingkungan pemukiman dan pelayanan kepada masyarakat. Dan dalam hal ini produktivitas pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan, dimana keberhasilan penanganan Kawasan pemukiman sangat bergantung pada kemampuan, kedisiplinan, serta lingkungan kerja pegawai.

Produktivitas kerja yang tinggi tercermin dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target dalam waktu yang paling efisien. Tingkat produktivitas menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang dimilikinya, sehingga perusahaan sebagai manajemen harus berusaha menerapkan program-program yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas kerja merujuk pada total pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu (Boneta et al., 2025). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai, diantaranya Adalah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dari diri seorang pegawai, dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya.

Fenomena produktivitas pegawai pada instansi pemerintah sering menjadi perhatian karena berpengaruh terhadap pencapaian program dan kegiatan organisasi. Namun dalam praktiknya, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau masih menghadapi berbagai hambatan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari masih banyaknya proyek pembangunan dan pemeliharaan jalan provinsi yang mengalami keterlambatan akibat kurang optimalnya koordinasi serta terbatasnya tenaga teknis di lapangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pegawai belum mencapai standar yang diharapkan dan perlu dievaluasi lebih mendalam.

Khususnya pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) merupakan salah satu unit di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau, juga terdapat tantangan yang perlu mendapat perhatian. Dimana salah satu permasalahan yang masih dihadapi oleh Bidang PKP adalah masih luasnya Kawasan kumuh yang belum tertangani secara optimal. Kawasan kumuh tersebut ditandai dengan kondisi lingkungan yang tidak tertata, keterbatasan sarana dan prasarana dasar, serta rendahnya kesadaran masyarakat dalam menjaga kebersihan lingkungan. Salah satu bentuk nyata dari kondisi tersebut masih banyaknya masyarakat yang membuang sampah sembarangan, baik di jalan selokan maupun di sekitar permukiman. Dimana dampak dari perbuatan tersebut adalah tersumbatnya saluran drainase yang menyebabkan terjadinya banjir.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas pegawai pada Bidang PKP belum optimal dan perlu ditingkatkan agar program penataan permukiman dapat berjalan lebih efektif dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dapat dilihat pada tabel capaian produktivitas kerja pada tahun 2020-2024 pada Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman (PKP).

Tabel 1 Capaian Produktivitas Kerja Pada Tahun 2020-2024 Pada Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman (PKP)

Sasaran	Indikator	Target	Capaian				
			2020	2021	2022	2023	2024
Terselenggara nya dan tertatanya bangunan dan lingkungan pada kawasan strategis	Penyelenggara aan bangunan dan kawasan strategis Provinsi	86	100	88	87.97	26.67	11.03
Meningkatnya aksesibilitas jalan	Jalan provinsi dalam kondisi mantap	64.2	68.01	66.64	64.94	62.97	62.23
Meningkatnya prasarana infrastruktur dasar	Layanan air minum curah lintas Kab/Kota	68.35	25.1	55.1	25.07	20.45	4.41
	Perencanaan SPALD Regional	75	50	0	50	25	0
	Luas lahan TPA yang terbangun	58.3	0	0	0	0	0
Meningkatnya pengelolaan sumber daya air	Rasio luas daerah irigasi kewenangan provinsi yang dilayani oleh jaringan irigasi	21.49	21.25	21.22	21.13	21.13	21.04
	Rasio Luas kawasan yang terlindungi dari daya rusak air	6.29	6.24	6.13	5.63	5.44	5.43
Meningkatnya kinerja	Kinerja penyelenggara	60	72.98	74.7	73.33	52	50.88

penyelenggara an penataan an penataan ruang Meningkatkan kualitas lingkungan permukiman	an penataan ruang daerah Provinsi Riau Luasan kawasan kumuh yang ditangani Lingkungan yang sehat dan aman yang didukung dengan PSU	41.31	43.47	43.03	37.43	19.69	12.67
Meningkatnya pelayanan jasa konstruksi	Rasio pemenuhan kebutuhan tenaga ahli konstruksi	65.45	88.18	66.07	37.5	30.19	10.34
	Jumlah	33.46	33.72	32.43	30.71	30.38	29.74
	Rata-Rata Produktivitas	508.9	453.3	433.7	293.9	207.7	29.68
		72.70	64.76	61.95	41.98		

Sumber: Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Berdasarkan Tabel 1 Capaian Produktivitas Kerja Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) tahun 2020–2024, terlihat bahwa capaian produktivitas mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 total produktivitas tercatat sebesar 72,70, pada tahun 2021 capaian produktivitas menurun menjadi 64,76, pada tahun 2022 capaian produktivitas menurun menjadi 61,95, kemudian menjadi 41,98 pada tahun 2023, dan mencapai nilai terendah sebesar 29,68 pada tahun 2024. Penurunan produktivitas kerja ini berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan program dan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai bidang PKP dan menyebabkan produktivitas kerja pegawai menurun dan belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Beberapa indikator menunjukkan capaian yang tidak memenuhi target, seperti penyelenggaraan bangunan dan kawasan strategis provinsi yang menurun dari 100 pada tahun 2020 menjadi 11,03 pada tahun 2024. Indikator lain seperti jalan provinsi dalam kondisi mantap juga tidak mencapai target pada dua tahun terakhir. Selain itu, terdapat indikator yang tidak menunjukkan perkembangan, seperti penerapan SPAID Regional dan luas irigasi kewenangan provinsi yang diberi jaringan irigasi, yang tidak mengalami capaian selama lima tahun. Penurunan juga terlihat pada indikator lingkungan permukiman yang sehat dan aman, dari 88,16 pada tahun 2020 menjadi 10,36 pada tahun 2024. Berdasarkan dari data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada Bidang PKP belum mencapai hasil yang diharapkan dan akan menimbulkan ketidakefisienan kerja serta menurunnya motivasi kerja pegawai. Hal ini perlu perhatian khusus dari pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui kepemimpinan, peningkatan dalam disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Faktor pertama yang memengaruhi produktivitas adalah kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, membimbing, dan menginspirasi bawahannya akan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kepemimpinan yang efektif juga berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, sehingga proses kerja dapat berjalan lebih efisien dan efektif untuk mencapai target produktivitas yang ditetapkan.

Kepemimpinan yang dimiliki seseorang sangat menentukan perilaku dan produktivitas kerja bawahan. Setiap organisasi pada hakikatnya membutuhkan pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif serta mengarahkan tindakan anggota organisasinya. Oleh karena itu, seorang pemimpin atau kepala organisasi dapat dikatakan efektif apabila ia mampu memengaruhi dan mengarahkan bawahannya menuju tercapainya tujuan organisasi (Widya et al., 2025).

Fenomena terkait kepemimpinan pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) di Dinas Pekerjaan Umum menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif dan cenderung birokratis dalam menanggapi aspirasi pegawai. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi serta produktivitas pegawai. Selain itu, pimpinan yang sering tidak berada di kantor menyebabkan pengawasan terhadap pegawai menjadi kurang optimal. Minimnya pemantauan dari pimpinan membuat sebagian pegawai sering meninggalkan kantor pada jam kerja, yang pada akhirnya mengakibatkan keterlambatan dalam penanganan proyek di bidang PKP.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Nuraini et al., (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan hasil berbeda yang dikemukakan pada penelitian Syamsuddin (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Selain kepemimpinan, faktor kedua yang memengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja. Disiplin memegang peranan penting dalam perusahaan karena dapat menumbuhkan kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan serta prosedur operasional yang telah ditetapkan organisasi (Sagala et al., 2025). Tidak adanya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas pegawai. Dengan adanya disiplin maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat disiplin maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya.

Hasil pra survei menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang masih terlambat masuk kantor, serta pegawai lain yang meskipun datang tepat waktu hanya melakukan pengisian absensi tanpa segera melaksanakan tugasnya. Selain itu, beberapa pegawai sering meninggalkan kantor dengan berbagai alasan, seperti sarapan atau mengantar anak ke sekolah. Tidak hanya itu, terdapat pula pegawai yang pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, yang merupakan pelanggaran terhadap disiplin kerja. Kondisi ini menyebabkan ketidakstabilan disiplin kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laila (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. namun hasil yang

berbeda yang dilakukan Taufan dan Sudarso (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada disekeliling seorang pegawai dan dapat berdampak pada kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepadanya. Dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif atau tidak nyaman mengakibatkan kerja karyawan dalam memproduksi menurun, jika kebalikannya tempat kerja yang kondusif maka akan membuat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan (Wahyudi et al., 2024). Suasana kerja yang aman dan nyaman, termasuk tempat kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, serta peralatan yang memadai, dapat memberikan dorongan untuk bekerja dan meningkatkan hasil kerja karyawan. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak baik dapat mengurangi semangat kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai mengungkapkan adanya kendala terkait lingkungan kerja, antara lain penataan ruangan yang kurang tersusun dengan baik serta minimnya fasilitas pendukung. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman saat melaksanakan tugasnya. Ketidaknyamanan lingkungan kerja ini berpotensi berdampak negatif terhadap produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahputra Reonaldi et al (2022) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Dahlia (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas dapat dipahami sebagai rasio antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Untuk memperoleh tingkat produktivitas karyawan yang optimal, perusahaan perlu memberikan perhatian pada kondisi sumber daya manusianya. Hal ini karena tubuh manusia secara alami diciptakan untuk melakukan aktivitas kerja sehari-hari dengan massa otot yang secara umum memiliki proporsi lebih dari setengah berat tubuh (Aysyah et al., 2025).

Menurut Elok Rahma Sarita (2022), produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan. Peningkatan produktivitas menunjukkan adanya efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga kerja, serta menggambarkan perbaikan pada sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan para pekerja.”.

Menurut Barney dan Pratt Nasibullah (2023) Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kebutuhan yang dibutuhkan setiap masyarakat secara ekonomi,

budaya, politik, sosial, dan dalam setiap aspek kehidupan. Dalam setiap aspek kehidupan, manusia menghadapi kesulitan, masalah, kesulitan, dan kegembiraan. Dalam menghadapi situasi ini, terkadang manusia dituntut untuk membuat keputusan yang sulit, nyaman, santai, dan serius. Tugas seorang pemimpinlah untuk mendorong bawahannya agar memiliki kompetensi melalui pelatihan dan dukungan serta mengkondisikan bawahan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam mengantisipasi tantangan dan peluang untuk bekerja di bawah kondisi mandiri (Indrawati & Sembiring, 2020).

Menurut Andy & Sutrisna (2018), “Kedisiplinan kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dalam menjalankan tugas secara teratur yang mencerminkan tingkat kesungguhan dan komitmen suatu tim dalam organisasi”. Sementara itu, Jufrizen & Hadi (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku patuh, taat, serta menghormati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, disertai kesediaan untuk menerima sanksi apabila melanggar ketentuan dan tanggung jawab yang telah diberikan. Berdasarkan kedua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja mencerminkan sikap dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan secara sukarela, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi.

Menurut Susanti (2020), Lingkungan kerja meliputi aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam suatu organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara umum, karyawan akan merasa lebih puas apabila bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung, karena hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas serta hasil kerja perusahaan. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak memadai, tingkat kepuasan karyawan akan menurun, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan hasil kerja. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu menciptakan dan mempersiapkan kondisi kerja yang baik di tempat kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada pemikiran positivisme, yang digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan instrumen terukur, sedangkan analisis yang digunakan bersifat numerik atau statistik. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2025 hingga Selesai. Dan Lokasi penelitian dilakukan di Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman (PKP) Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau, yang berlokasi di Jl. SM Amin No.9A, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan keseluruhan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, sehingga nantinya dapat diambil suatu Kesimpulan. Dalam penelitian ini Populasinya adalah seluruh pegawai di bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman (PKP) kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang berjumlah 41 Pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) yang berjumlah 41 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikannya atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai mean (rata-rata), standar deviasi, varian, maksimum, sum (jumlah), range (selisih) data.

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepemimpinan	41	23	49	72	61.49	6.128	37.556
Disiplin Kerja	41	19	56	75	68.98	6.354	40.374
Lingkungan Kerja	41	14	28	42	37.15	3.664	13.428
Produktivitas	41	27	63	90	83.10	7.523	56.590
Valid N (listwise)	41						

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 2 memperlihatkan deskriptif variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistic sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 49, nilai maksimum sebesar 72, nilai mean sebesar 61,49 dan nilai Standar Deviasi sebesar 6,128. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kepemimpinan penyebaran nilainya merata.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 56, nilai maksimum sebesar 75, nilai mean sebesar 68,98 dan nilai Standar Deviasi sebesar 6,354. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja

memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel disiplin kerja penyebaran nilainya merata.

3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 28, nilai maksimum sebesar 42, nilai mean sebesar 37,15 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3,664. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel lingkungan kerja penyebaran nilainya merata.
4. Variabel produktivitas kerja pegawai memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 63, nilai maksimum sebesar 90, nilai mean sebesar 83,10 dan nilai Standar Deviasi sebesar 7,532. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja pegawai memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel produktivitas kerja pegawai penyebaran nilainya merata.

Hasil Uji Validitas

Menurut Bakarudin, Rahayu Setianingsih (2024), Uji validitas merupakan pengujian yang pertama kali dilakukan didalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur valid tidaknya alat ukur yang digunakan. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner yang valid atau tidak valid. Asdapun asumsinya adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} \leq$ lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Sedangkan ketentuan r_{tabel} pada penelitian ini pada taraf sig 0,05 dengan rumus df (degree of freedom) $df = n - 2$, dimana n = jumlah sampel. Jadi df yang digunakan $41 - 2 = 39$ didapati $r_{tabel} = 0,308$

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Data

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan			
Pernyataan X1.1	0,550	0,308	Valid
Pernyataan X1.2	0,573	0,308	Valid
Pernyataan X1.3	0,634	0,308	Valid
Pernyataan X1.4	0,461	0,308	Valid
Pernyataan X1.5	0,457	0,308	Valid
Pernyataan X1.6	0,554	0,308	Valid
Pernyataan X1.7	0,568	0,308	Valid
Pernyataan X1.8	0,639	0,308	Valid
Pernyataan X1.9	0,617	0,308	Valid
Pernyataan X1.10	0,684	0,308	Valid
Pernyataan X1.11	0,530	0,308	Valid
Pernyataan X1.12	0,490	0,308	Valid
Pernyataan X1.13	0,397	0,308	Valid
Pernyataan X1.14	0,550	0,308	Valid
Pernyataan X1.15	0,455	0,308	Valid
Disiplin Kerja			
Pernyataan X2.1	0,837	0,308	Valid
Pernyataan X2.2	0,457	0,308	Valid
Pernyataan X2.3	0,608	0,308	Valid
Pernyataan X2.4	0,793	0,308	Valid
Pernyataan X2.5	0,584	0,308	Valid
Pernyataan X2.6	0,475	0,308	Valid

Pernyataan X2.7	0,759	0,308	Valid
Pernyataan X2.8	0,878	0,308	Valid
Pernyataan X2.9	0,730	0,308	Valid
Pernyataan X2.10	0,724	0,308	Valid
Pernyataan X2.11	0,747	0,308	Valid
Pernyataan X2.12	0,883	0,308	Valid
Pernyataan X2.13	0,739	0,308	Valid
Pernyataan X2.14	0,586	0,308	Valid
Pernyataan X2.15	0,717	0,308	Valid
Lingkungan Kerja			
Pernyataan X3.1	0,667	0,308	Valid
Pernyataan X3.2	0,606	0,308	Valid
Pernyataan X3.3	0,679	0,308	Valid
Pernyataan X3.4	0,658	0,308	Valid
Pernyataan X3.5	0,571	0,308	Valid
Pernyataan X3.6	0,500	0,308	Valid
Pernyataan X3.7	0,690	0,308	Valid
Pernyataan X3.8	0,610	0,308	Valid
Pernyataan X3.9	0,662	0,308	Valid
Produktivitas			
Pernyataan X1.1	0,714	0,308	Valid
Pernyataan X1.2	0,676	0,308	Valid
Pernyataan X1.3	0,734	0,308	Valid
Pernyataan X1.4	0,598	0,308	Valid
Pernyataan X1.5	0,721	0,308	Valid
Pernyataan X1.6	0,798	0,308	Valid
Pernyataan X1.7	0,729	0,308	Valid
Pernyataan X1.8	0,683	0,308	Valid
Pernyataan X1.9	0,702	0,308	Valid
Pernyataan X1.10	0,734	0,308	Valid
Pernyataan X1.11	0,695	0,308	Valid
Pernyataan X1.12	0,740	0,308	Valid
Pernyataan X1.13	0,624	0,308	Valid
Pernyataan X1.14	0,691	0,308	Valid
Pernyataan X1.15	0,514	0,308	Valid
Pernyataan X1.16	0,734	0,308	Valid
Pernyataan X1.17	0,643	0,308	Valid
Pernyataan X1.18	0,510	0,308	Valid

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan Koefisien korelasi r hitung $> r$ tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 57 pernyataan untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pegawai dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan prosedur pengujian terhadap instrumen variabel dalam penelitian yang bertujuan menilai tingkat konsistensi atau keandalan suatu kuesioner, sehingga data yang dihasilkan tetap stabil dan konsisten (Ghozali, 2018). Adapun cara yang digunakan dalam menguji reliabilitas yaitu menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Apabila penilaian Cronbach Alpha lebih besar dari $> 0,6$ maka dapat dipastikan kuesioner dipastikan reliabel atau konsisten begitupun sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari $< 0,6$ maka kuesioner dinilai tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpina	0,821	Reliabel
Disiplin Kerja	0,921	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,801	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai	0,926	Reliabel

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga dinyatakan bahwa indikator dari masing-masing variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pegawai dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Menurut Widhyadanta (2023) Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi mengikuti distribusi normal, karena model regresi yang baik mensyaratkan data yang terdistribusi normal. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mengecek normalitas data adalah uji statistik nonparametrik Kolmogorov–Smirnov (K-S). Jika pada tabel menunjukkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal sedangkan jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hal ini berarti data tersebut tidak terdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.67588816
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.075
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya suatu model regresi berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Febriani (2025), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik memiliki tanda yaitu tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance > 0,10 maka artinya tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Sebaliknya, apabila nilai tolerance < 0,10, maka artinya terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Apabila nilai VIF < 10

maka artinya maka artinya tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Sebaliknya, apabila nilai $VIF > 10$ maka artinya terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
11 (Constant)	-1.171	7.467		-.157	.876		
Kepemimpinan	.326	.105	.236	3.105	.004	.959	1.043
Disiplin Kerja	.996	.090	.851	11.117	.000	.949	1.054
Lingkungan Kerja	.119	.160	.058	.745	.461	.920	1.087

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan table 6 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan masing-masing nilai $VIF < 10$, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Febriani (2025), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik memiliki tanda yaitu tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Sebaliknya, apabila nilai tolerance $< 0,10$, maka artinya terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Apabila nilai $VIF < 10$ maka artinya maka artinya tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Sebaliknya, apabila nilai $VIF > 10$ maka artinya terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.140	4.560		1.347	.186
	Kepemimpinan	.023	.064	.057	.359	.721
	Disiplin Kerja	-.101	.055	-.297	-1.853	.072
	Lingkungan Kerja	.033	.098	.055	.337	.738

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk produktivitas kerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
11 (Constant)	-1.171	7.467		-.157	.876		
Kepemimpinan	.326	.105	.236	3.105	.004	.959	1.043
Disiplin Kerja	.996	.090	.851	11.117	.000	.949	1.054
Lingkungan Kerja	.119	.160	.058	.745	.461	.920	1.087

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 8 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,171 + 0,326 X_1 + 0,996 X_2 + 0,119 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar -1,171. Artinya adalah apabila kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -1,171.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,326. Artinya bahwa kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai dimana semakin baik kepemimpinan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,996. Artinya bahwa disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,996 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dimana semakin baik penerapan disiplin kerja, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,119. Artinya bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,155 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dimana semakin

baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini dilakukan bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai Adjusted R Square.

Dengan menggunakan nilai Adjusted R Square dapat mengevaluasi model regresi mana yang terbaik. Tidak seperti nilai R Square nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Jika nilai Adjusted R Square negatif, maka nilai tersebut dianggap nol, yang berarti bahwa variabel independen tidak mampu menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.777	4.86176	2.119

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,777 atau 77,7% yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sekitar 22,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018) uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikan masing – masing variable kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja. Ketentuan t tabel pada penelitian ini pada taraf sig 0,05 dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen. Jadi, df yang digunakan $41 - 3 - 1 = 37$ didapati t tabel = 2,02619 Dengan Tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut:

- Jika $sig \leq \alpha$ (0,05) maka hipotesis diterima
- Jika $sig \geq \alpha$ (0,05) maka hipotesis ditolak

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
11 (Constant)	-1.171	7.467		-.157	.876		
Kepemimpinan	.326	.105	.236	3.105	.004	.959	1.043
Disiplin Kerja	.996	.090	.851	11.117	.000	.949	1.054
Lingkungan Kerja	.119	.160	.058	.745	.461	.920	1.087

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji variabel kepemimpinan (X1) diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 3,105 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3,105 > 2,026$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,004 < 0,05$), maka H1 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji variabel disiplin kerja (X2) diketahui bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 11,117 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($11,117 > 2,026$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H2 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji variabel lingkungan kerja (X3) diketahui bahwa t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 0,745 dengan nilai signifikan sebesar 0,461. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($0,745 < 2,026$) serta nilai signifikan lebih besar dari taraf yaitu ($0,461 > 0,05$), maka H3 ditolak dan H0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.

Saran

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

1. Pada variabel kepemimpinan disarankan agar Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan sikap adil dan profesional dalam memperlakukan pegawai, terutama dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan, agar seluruh pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara setara.
2. Pada variabel disiplin kerja, disarankan agar Instansi disarankan untuk meningkatkan kesadaran disiplin pegawai agar kepatuhan terhadap peraturan kerja tidak hanya karena pengawasan atasan, tetapi berasal dari kesadaran diri pegawai sendiri.
3. Pada variabel lingkungan kerja, disarankan agar Perlu ditingkatkan keharmonisan hubungan antarpegawai setingkat melalui komunikasi yang lebih baik, kerja sama tim, dan koordinasi kerja agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
4. Pada produktivitas kerja pegawai, disarankan agar Instansi untuk memberikan arahan kerja yang lebih jelas serta pembagian tugas yang terstruktur agar pegawai lebih memahami tanggung jawab pekerjaannya sehingga produktivitas kerja pegawai dapat terus meningkat.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat variabel produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy, & Sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja , Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT . Reka Sukses Adipratama Understanding the Relationship between Affective Commitment and Continuity Commins at Buddhi College Tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 1 (2018)*, 1, 18–33.
- Aysyah Lulu Fuadina, Fitri Ayu Nofirda, H. T. H. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada kantor wilayah kementerian agama provinsi riau*. 5(1), 1005–1019.
- Bakarudin, Rahayu Setianingsih, S. (2024). *Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur*. 3(2), 1027–1043.
- Boneta, E., Hendri, E., & Novalia, N. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Diklat Terhadap Prestasi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 7(1), 24–36. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v7i1.19166>
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 11–16. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.342>
- Elok Rahma Sarita. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud. Bagong Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 190–204. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.485>

- Febriani, I. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jamkrida Jawa Timur*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 169–177. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v12i2.2010>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 74–85. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>
- Laila, M. T. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Aromo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 14–15. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB>
- Nasibullah, K. (2023). Leaders' Leadership Theory in a Management Perspective. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 2(5), 89–95. <https://doi.org/10.54536/ajmri.v2i5.2064>
- Nuraini, D., Hidayati, R. S., & Hermanto, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(1), 131–140. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i1.1327>
- Sagala, T. E., Setianingsih, R., & Nofirda, F. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pmks Pada Pt. Mitra Bumi Bangkinang. *Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1210–1219. <http://dikdaya.unbari.ac.id/index.php/dikdaya/article/view/46%0Ahttp://dikdaya.unbari.ac.id/index.php/dikdaya/article/viewFile/46/45>
- Sugiyono, A. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Issue January).
- Supratno, Y. H., Murtono, Mochamad, W., Tulak, T., Fatriyadi, R., Wardi, Y., Evanita, S., Yousif, N., Cole, J., Rothwell, J. C., Diedrichsen, J., Zelik, K. E., Winstein, C. J., Kay, D. B., Wijesinghe, R., Protti, D. A., Camp, A. J., Quinlan, E., Jacobs, J. V., ... Dublin, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. In *Journal Of Physical Therapy Science* (Vol. 9, Issue 1). <http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Neuropsychologia.2015.07.010%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Visres.2014.07.001%0Ahttps://Doi.Org/10.1016/J.Humov.2018.08.006%0Ahttp://Www.Ncbi.Nlm.Nih.Gov/Pubmed/24582474%0Ahttps://Doi.Org/10.1016/J.Gaitpost.2018.12.007%0Ahttps://>
- Susanti, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sentral Bra Makmur*. 1–96.
- Syahputra Reonaldi, Podungge Robiyati, & Bokingo Agus Hakri. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6.
- Syamsudding. (2022). Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 1–10.
- Taufan, M., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kaeyawan Pada PT Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), 725–731. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca3025-1192>
- Wahyudi, M. R., Hastuti, D., & Nofirda, F. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt daya indah yasa (MR. DIY) Kota Pekanbaru.pdf. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa EMBA*, 4(1), 594–613.
- Widhyadanta, I. G. D. S. A. (2023). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Pemilik dan*

Pemahaman Akuntansi Terhadap Persepsi Pemilik Homestay di Desa Wisata Pinge Atas Laporan Keuangan. 1–15.

Widya, F., Bakaruddin, & Nofirda, F. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama (Studi Kasus Pada Gerai Indomaret Nangka Kota Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 4(1), 1050–1060.