

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI ASING SINO ROAD AND BRIDGE GROUP CO LTD JAKARTA

The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation and Leadership Style on Employee Productivity in Foreign Companies Sino Road Brigde Group Co Ltd Jakarta

Thesalonika Putri Wior¹, Merinda H. Ch. Pandowo², Debry Chrystie Alexandra Lintong³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: ¹ thesawior4@gmail.com, ² merindapandowo@unsrat.ac.id,
³ debry_lintong@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Konstruksi Asing Sino Road and Bridge Group Co Ltd Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 106 karyawan tetap perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel dan menentukan indikator yang paling berpengaruh pada setiap variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Indikator paling dominan pada kepuasan kerja adalah turnover, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan tinggi cenderung bertahan dan meningkatkan produktivitas. Pada variabel motivasi kerja, indikator utama yang berpengaruh adalah inisiatif dan kreativitas, yang mendorong karyawan memberikan kontribusi lebih optimal. Sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan, kemampuan mengambil keputusan menjadi indikator paling menentukan dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Secara simultan, ketiga variabel ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan fokus pada ketiga indikator utama tersebut untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan konstruksi dan menjadi referensi bagi penelitian di bidang manajemen SDM dan produktivitas kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Karyawan.

Abstract: This study aims to determine the influence of job satisfaction, work motivation, and leadership style on employee productivity in the Foreign Construction Company Sino Road and Bridge Group Co Ltd Jakarta. The research method used was quantitative with data collection through questionnaires distributed to 106 permanent employees of the company. Data analysis was

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1624

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

carried out using SmartPLS to test the relationships between variables and determine the indicators that had the most influence on each variable. The results of the study show that job satisfaction, work motivation, and leadership style have a positive and significant effect on employee productivity, respectively. The most dominant indicator of job satisfaction is turnover, which indicates that employees with high satisfaction tend to stay and increase productivity. In the work motivation variable, the main influential indicators are initiative and creativity, which encourage employees to contribute more optimally. Meanwhile, in the leadership style variable, decisionmaking ability is the most decisive indicator in influencing employee productivity. Simultaneously, these three variables contribute significantly to increasing work productivity in the company. These findings indicate that companies need to improve human resource management by focusing on these three key indicators to drive increased employee productivity. This research makes an important contribution to the development of human resource management strategies in construction companies and is a reference for research in the field of HR management and work productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Leadership Style, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Beberapa faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja konstruksi antara lain rendahnya tingkat kepuasan kerja, sistem motivasi yang belum optimal, dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Survei terkini menunjukkan hanya 45% pekerja konstruksi yang merasa puas dengan pekerjaannya (LinkedIn Workforce Report, 2023), padahal karyawan yang puas terbukti 21% lebih produktif (Gallup, 2023). Di sisi lain, 70% perusahaan konstruksi belum memiliki sistem motivasi yang efektif (KADIN, 2023), padahal program motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas 15-20% (McKinsey, 2023). Masalah semakin kompleks dengan masih dominannya gaya kepemimpinan otoriter di 65% perusahaan konstruksi (LPEM UI, 2024), meskipun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan produktivitas hingga 25% (HBR, 2023). Penelitian ini menjadi sangat relevan mengingat kontribusi sektor konstruksi terhadap PDB nasional yang mencapai 9,1% (BPS, 2023) dan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia. Dengan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pelaku industri konstruksi dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja tenaga kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di sektor konstruksi, sekaligus mengisi kekosongan penelitian terintegrasi tentang ketiga faktor tersebut di era pasca sekarang.

Siagian (2021:15) menyatakan bahwa “Produktivitas merupakan masalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran/output yang optimal bahkan kemungkinan yang maksimal.” Dari hasil uraian diatas, dapat diketahui bahwa ternyata produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk menghasilkan hasil kerja (output) yang maksimal. Ini mencakup efisiensi dalam penggunaan waktu, tenaga, dan alat, sehingga karyawan dapat mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal

ini menjadikan karyawan lebih fokus pada efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, sehingga mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan bekerja secara optimal, karyawan merasa termotivasi untuk bekerja. Dengan melihat juga Gaya Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Menurut Yusnita (2023:235) menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor internal dan eksternal yang dialami oleh orang tersebut. Faktor internal motivasi ini terutama adalah kebutuhan manusia untuk memenuhi hidupnya berupa sandang, pangan dan papan. Sebaliknya, motivasi kerja yang dihasilkan dari faktor eksternal biasanya berupa gaji yang dibayarkan tepat waktu, bonus, lingkungan kerja yang menyenangkan, 5 mempekerjakan manajer yang baik, dan adanya peraturan atau sanksi di tempat kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan tindakan seseorang sebagai bentuk dari perpaduan antara keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan sang pemimpin ketika pemimpin sedang mencoba untuk memberi pengaruh kepada kinerja bawahannya (Assa & Dachi, 2023:9). kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan pengakuan, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien.

Penelitian ini sendiri akan dilakukan di Badan Usaha Jasa Konstruksi Asing (BUJKA) Sino Road and Bridge Group Co.,Ltd Jakarta, branch office Jakarta. Kantor Perwakilan Badan Usaha Jasa Konstruksi Asing adalah perusahaan asing yang melakukan kegiatan konstruksi di wilayah Indonesia yang seluruh modalnya dimiliki oleh negara (badan) asing dan memiliki akte badan usaha/hukum negara asal dimana perusahaan tersebut didirikan. Untuk dapat masuk kedalam pasar konstruksi Indonesia, perusahaan tersebut membentuk kantor perwakilan asing (Representative Office) dan melakukan JO (Joint Operation) dengan badan usaha jasa konstruksi nasional (BUJK Nasional). Perusahaan konstruksi asing, Sino Road and Bridge Group Co., Ltd Jakarta, yaitu perusahaan milik negara Tiongkok (China). Perusahaan ini telah dipilih sebagai situs empiris untuk studi ini karena kehadirannya yang signifikan di industri konstruksi dan potensi produktivitas kerja yang tinggi. Temuan dari studi ini akan memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam industri konstruksi, dan strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi fenomena saat ini. Adapun beberapa proyek strategis yang telah dibangun oleh Sino Road and Bridge Group Co., Ltd Jakarta yaitu Jalan Tol Manado-Bitung pada tahun 2017-2020 dan Jalan Tol Serang-Panimbang yang dibangun pada tahun 2021-2025.

Alasan pada Sino Road and Bridge Group Co., Ltd Jakarta karena perusahaan konstruksi asing ini menghadapi masalah produktivitas karyawan yang berdampak signifikan terhadap penyelesaian proyek. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi kuat bahwa produktivitas yang belum optimal ini disebabkan oleh tiga faktor utama: rendahnya tingkat kepuasan kerja (hanya 45% karyawan yang merasa puas), sistem motivasi yang belum efektif, serta penerapan gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya sesuai dengan karakteristik tenaga kerja lokal. Penelitian ini menjadi penting karena bertujuan untuk mengidentifikasi akar masalah secara komprehensif dan memberikan rekomendasi praktis yang dapat segera diimplementasikan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan berharga bagi perusahaan konstruksi sejenis dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kepuasan kerja terhadap Produktivitas karyawan di Sino Road and Bridge Co. Ltd Jakarta.
2. Untuk mengetahui Motivasi kerja memengaruhi Produktivitas karyawan di Sino Road and Bridge Co. Ltd Jakarta.
3. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Sino Road and Bridge Co. Ltd Jakarta.
4. Untuk mengetahui Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama memengaruhi secara simultan di Sino Road and Bridge Group Co. Ltd Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto dalam Arraniri et al., (2021:16-18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2023:71).

Motivasi Kerja

Menurut siagian (2022:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan tindakan seseorang sebagai bentuk dari perpaduan antara keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan sang pemimpin ketika pemimpin sedang mencoba untuk memberi pengaruh kepada kinerja bawahannya (Assa & Dachi, 2023:10).

Produktivitas Karyawan

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2022:162) mengemukakan bahwa produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi, yang meliputi efisiensi dan efektivitas.

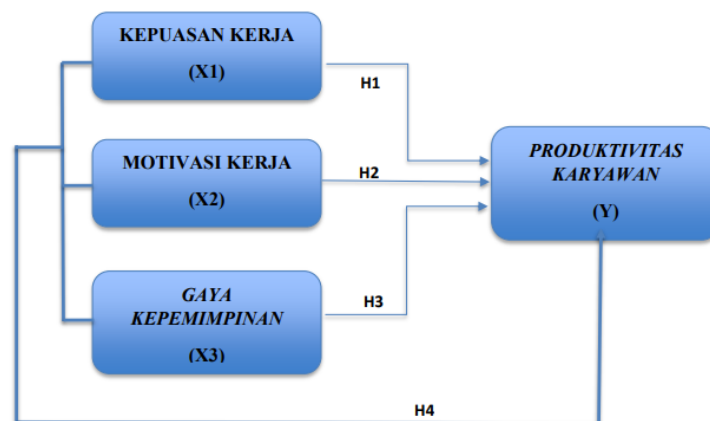
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Cicih Ratnasih, Wahyu Murti, dan Wahyu Winardi (2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis Pengaruh faktor-faktor yang berkaitan dengan Produktivitas Karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini difungsikan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan yang difungsikan sebagai variabel terikat, sedangkan Kepuasan Kerja merupakan variabel yang difungsikan sebagai variabel perantara (intervening). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh tidak langsung Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, dengan hasil uji sobel.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Diah Tri Solehati, Risa Hasnawati, Sarah Putri Sakinah, dan Yayan Hendayana (2024). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ. Teori tentang produktivitas kerja karyawan yang digunakan untuk mendekati masalah ini. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ yang berjumlah 30 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Kalimat hasil penelitian menunjukkan (1) Variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi variabel produktivitas karyawan; (2) Variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan; dan (3) Variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan.

Dalam penelitian Joseph Gabriel Js , Marta Widian Sari , Bayu Pratama Azka (2025) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada PT Yakult Bungo). Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Yakult Bungo. Hasil penelitian menemukan tidak Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Kepuasan Kerja tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan. Kepuasan Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Diolah penulis, 2025

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Sino Road and Bridge Group Co Ltd Jakarta

H2: Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Sino Road and Bridge Group Co Ltd Jakarta

H3: Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Sino Road and Bridge Group Co Ltd Jakarta

H4: Diduga bahwa Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Bank SulutGo Kantor Pusat

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif. Sugiyono (2021:66) menyatakan bahwa penelitian asosiatif kausal adalah rumusan masalah riset yang mempertanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan variabel independen yang mempengaruhi dan variabel dependen yang dipengaruhi, sehingga meneliti hubungan sebab-akibat antar variabel tersebut. Dalam kaitannya dengan penelitian ini yakni untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif & signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Karyawan Perusahaan Konstruksi Asing Sino Road and Bridge Group Co Ltd Jakarta.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan tetap Perusahaan Konstruksi Asing Sino Road and Bridge Group Co Ltd Jakarta dengan jumlah 106 orang. Pada penelitian ini, menggunakan pendekatan simple random sampling adalah metode pengambilan sampel dimana seluruh sampel diambil secara acak tanpa ada peristiwa atau persyaratan khusus yang ditetapkan saat menggunakannya.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan tetap Perusahaan Konstruksi Asing Sino Road and Bridge Group Co Ltd Jakarta berdasarkan kuesioner mengenai Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Karyawan. Data sekunder diperoleh dari perusahaan terkait yang memiliki legalitas untuk memberikan data.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden yaitu karyawan tetap pada Perusahaan Konstruksi Asing Sino Road and Bridge Group Co Ltd Jakarta penggunaan kuesioner untuk mendapatkan data dari responden yaitu karyawan tetap pada Perusahaan Konstruksi Asing Sino Road and Bridge Group Co Ltd Jakarta mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan produktivitas karyawan

Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis jalur yang difasilitasi oleh aplikasi SmartPLS 4. Alasan pemilihan aplikasi SmartPLS 4 adalah pemanfaatan variabel laten dalam penelitian ini yang tidak dapat diukur secara langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Outer Model atau Model Pengukuran

Outer Model adalah model pengukuran yang menghubungkan antara indikator dengan konstruk yang sedang diukur. Outer Model berfokus pada pengukuran variabel dependen. Hasil dari Outer Model ini adalah residual variance dari variabel dependen.

Convergent Validity

Untuk menguji convergent validity indikator refleksi menggunakan program SmartPLS 4.0, kita dapat melihat nilai loading factor dari setiap indikator konstruksinya. Biasanya, ada aturan praktis yang digunakan untuk menilai convergent validity, yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,7.

Tabel 1. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	X1.1	0.752	Valid
	X1.2	0. 835	Valid
	X1.3	0. 931	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₂)	X1.4	0. 861	Valid
	X1.5	0.865	Valid
	X1.6	0.927	Valid
	X2.1	0.896	Valid
	X2.2	0.790	Valid
	X2.3	0.965	Valid
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	X2.4	0.939	Valid
	X3.1	0.893	Valid
	X3.2	0.839	Valid
	X3.3	0.911	Valid
	X3.4	0.924	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	X3.5	0.879	Valid
	Y.1	0.828	Valid
	Y.2	0.780	Valid
	Y.3	0.833	Valid
	Y.4	0.791	Valid
	Y.5	0.845	Valid
	Y.6	0.831	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Berdasarkan Tabel 1 Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan produktivitas karyawan memiliki data yang valid dengan nilai korelasi di atas 0,50. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki 75 validitas yang cukup. Jadi, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang diinginkan.

Discriminant Validity

Model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruk, serta korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model. Untuk setiap indikator, nilai AVE yang diharapkan adalah lebih dari 0,5 agar dianggap valid dan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Tabel 2. *Discriminant validity* atau *Cross Loading*

Indikator	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Gaya Kepemimpinan
X1.1	0.752	0.635	0.655
X1.2	0.835	0.763	0.772
X1.3	0.931	0.964	0.864
X1.4	0.861	0.845	0.903
X1.5	0.865	0.790	0.817
X1.6	0.927	0.944	0.940
X2.1	0.888	0.896	0.863
X2.2	0.846	0.890	0.808
X2.3	0.922	0.965	0.854
X2.4	0.872	0.939	0.892
X3.1	0.765	0.786	0.893
X3.2	0.792	0.776	0.839
X3.3	0.911	0.948	0.911
X3.4	0.870	0.850	0.924
X3.5	0.878	0.832	0.879
Y1	0.602	0.630	0.554
Y2	0.739	0.721	0.563
Y3	0.801	0.830	0.650
Y4	0.743	0.718	0.569
Y5	0.595	0.714	0.770
Y6	0.710	0.686	0.628

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi tiap indikator terhadap masing-masing variabel latennya lebih tinggi daripada variabel lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian telah memiliki discriminant validity yang baik. Cara lain untuk mengukur discriminant validity adalah dengan melihat nilai Square Root of Average Variance Extracted (AVE), dimana nilai yang disarankan adalah di atas 0,50.

Tabel 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.747	Valid
Motivasi Kerja	0.810	Valid
Gaya Kepemimpinan	0.792	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Berdasarkan informasi yang diberikan, tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua konstruk, yaitu Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan, memiliki nilai AVE di atas 0,50. Selain itu, nilai AVE untuk 77 Kepuasan Kerja adalah 0,747, Motivasi Kerja adalah 0,810, dan Gaya Kepemimpinan adalah 0,792. Dari nilai-nilai AVE ini, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa variabilitas dalam indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut cukup tinggi dan dapat diandalkan dalam menggambarkan konstruk yang sedang diukur.

Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Composite Reliability dapat menilai seberapa reliabel atau kredibel variabel yang sedang diteliti. Untuk penelitian yang bersifat confirmatory, nilai Composite Reliability yang diharapkan adalah > 0,7.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.977	> 0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0.969	> 0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.959	> 0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa hasil uji reliabilitas (composite reliability) sangat memuaskan untuk variabel Kepuasan Kerja dengan nilai 0,977, Motivasi Kerja dengan nilai 0,969, dan Gaya Kepemimpinan dengan nilai 0,959. Dari nilai-nilai ini, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa nilai *composite reliability* dari semua konstruk lebih besar dari 0,70. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk konsisten dan saling berkaitan dengan baik.

Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas dalam penelitian juga dapat diperkuat dengan Cronbach's Alpha. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan apabila nilai Cronbach's alpha > 0,7.

Tabel 5. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,935	> 0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0.923	> 0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.935	> 0,7	Reliabel
Produktivitas Karyawan			

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha keseluruhan variabel > 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan (reliable).

Inner Model atau Model Struktural

Model struktural atau Inner Model digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten dalam suatu penelitian. Tujuannya adalah untuk menunjukkan kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk yang sedang diteliti.

R-square (R^2)

R-square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R-Square 0.75, 0.50 dan 0.20 yang dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah. Semakin tinggi nilai R-Square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang dilakukan.

Tabel 6. R-Square dan R-square adjusted

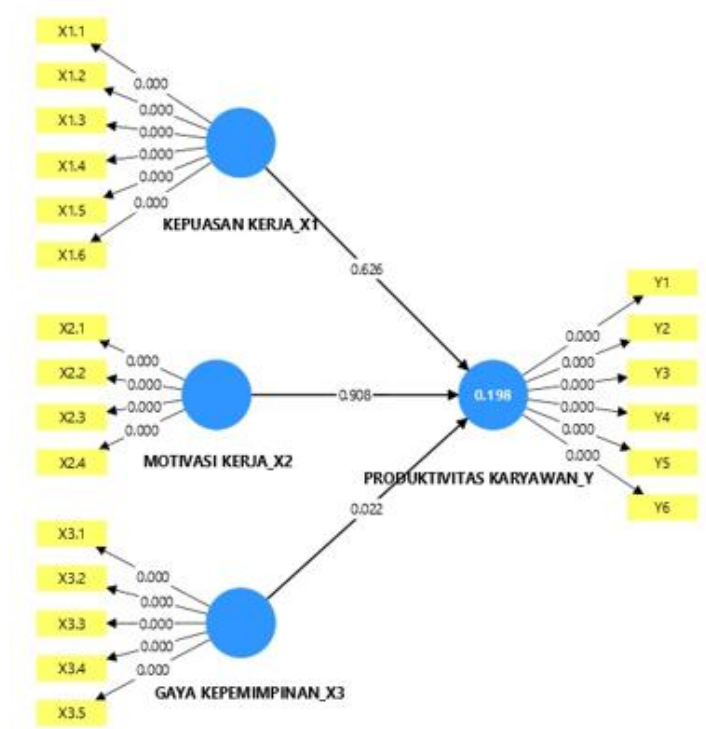
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Karyawan	0.798	0.874

Sumber Hasil Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 6 R Square variabel Produktivitas Karyawan sebesar 0,798.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai R Square yang merupakan uji *goodness- fit model*. Selain itu dengan melihat *Total effects* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik 1,96. Dalam SmartPLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang di hipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Parameter signifikan yang di estimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis SmartPLS dapat dilihat pada *output result for inner weight* yang di sajikan pada gambar model struktural.



Gambar 2. Skema Model Partial Least Square

Sumber: SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KEPUASAN KERJA_X1 -> PRODUKTIVITAS KARYAWAN_Y	-0.232	-0.203	0.475	3.488	0.022
MOTIVASI KERJA_X2 ->	-0.058	-0.131	0.499	2.116	0.048

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
PRODUKTIVITAS KARYAWAN_Y					
GAYA KEPEMIMPINAN_X3	-0.710	0.767	0.309	2.299	0.028
-> PRODUKTIVITAS KARYAWAN_Y					

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS 4 (2025)

1. Dalam analisis Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dapat di lihat pada tabel nilai T statistic menunjukkan angka sebesar 3.488 yang $>1,96$ dan dapat di buktikan juga pada nilai P Valuenya bernilai 0,022 atau disebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan..
2. Dalam analisis Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas dimana nilai T Statistic menunjukkan angka kisaran 2.116 ($>1,96$) dan dapat juga dibuktikan pdengan melihat nilai P Value nya sebesar 0,048 ($<0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Dalam analisis Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel diatas dimana nilai T Statistic menunjukkan angka kisaran 2.299 ($>1,96$) dan dapat juga dibuktikan dengan melihat nilai P Value nya sebesar 0,028 ($<0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam analisis mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas karyawan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik yang tercantum dalam Tabel 4. Pertama, nilai T Statistic sebesar 3.488, yang lebih besar dari nilai kritis 1.96. Nilai ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan antara kelompok yang mengalami kepuasan kerja terkait dengan Produktivitas Karyawan. Selanjutnya, nilai P Value sebesar 0.022, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hasil ini secara statistik signifikan. Artinya, terdapat bukti yang kuat bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Dari pengujian outer loading, indikator Turnover menunjukkan nilai tertinggi sebesar 0,931 yang menandakan indikator ini adalah yang paling dominan dalam mengukur kepuasan kerja. Turnover yang rendah mencerminkan karyawan merasa puas dan enggan meninggalkan perusahaan, yang berdampak positif pada produktivitas mereka. Penelitian Lucky Junior Tawalujan, Adolfini dan Genita Lumintang (2021) juga menunjukkan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas, dengan penempatan yang tepat semakin meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Selain itu, Cicih Ratnasih, Wahyu Murti dan Wahyu Winardi (2023) menguatkan hasil ini dengan temuan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan pada PT Angkasa Pura I.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam analisis Motivasi Kerja, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik yang tercantum pada Tabel 4. Pertama, nilai T statistic sebesar 2.116, yang jauh lebih besar dari nilai kritis 1,96. Ini menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara kelompok yang mengalami tingkat yang tinggi Motivasi Kerja dan rendah terkait dengan Produktivitas Karyawan. Dengan kata lain Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Karyawan. Selain itu, nilai P Value sebesar 0,048. Karena nilai P Value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hasil ini secara statistik signifikan. Artinya, terdapat bukti yang kuat bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Indikator dengan nilai outer loading tertinggi adalah Inisiatif dan Kreativitas (0,965), menunjukkan bahwa aspek ini sangat dominan dalam membangun motivasi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi melalui inisiatif dan kreativitas karyawan memberikan dorongan yang kuat untuk produktivitas optimal. Penelitian Angga Pratama (2022) mendukung temuan ini dengan hasil bahwa motivasi kerja meningkatkan produktivitas karyawan dengan faktor penghargaan dan benefit sebagai elemen penting. Selain itu, Diah Tri Solehati et al. (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan produktivitas pada PT XYZ, memperkuat validitas hasil penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam analisis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik yang tercantum dalam Tabel 4. Pertama, nilai T Statistic sebesar 2.299, yang lebih besar dari nilai kritis 1.96. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat burnout karyawan. Selanjutnya, nilai P Value sebesar 0.028, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hasil ini secara statistik signifikan. Artinya, terdapat bukti yang kuat bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat Produktivitas karyawan. Gaya Kepemimpinan diukur dengan indikator Kemampuan Mengambil Keputusan yang memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0,924. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan 87 cepat sangat menentukan kinerja tim dan produktivitas individu karyawan. Tri Ariyanti dan K. Emi Trimiati (2024) menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap produktivitas dengan pengambilan keputusan sebagai salah satu variabel penting. Selain itu, Destiana Utarindasari dan Wilter Slamet H. Silitonga (2021) menguatkan dengan temuan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada motivasi dan produktivitas karyawan di PT Nipress Tbk.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Asing Sino Road and Brigde Group Co Ltd Jakarta.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada Perusahaan Asing Sino Road and Brigde Group Co Ltd Jakarta.

3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Asing Sino Road and Brigde Group Co Ltd Jakarta.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Sino Road and Brigde Group Co Ltd Jakarta: Perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan sebagai indikator utama kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perusahaan dapat menerapkan sistem reward dan punishment yang adil, serta melakukan pelatihan kedisiplinan secara rutin. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk mendorong semangat dan inisiatif kerja karyawan, misalnya dengan memberikan ruang bagi kreativitas dan penghargaan atas kontribusi positif. Kemampuan pengambilan keputusan para pemimpin juga perlu dikembangkan melalui pelatihan kepemimpinan agar efektivitas pengelolaan tim dan produktivitas semakin meningkat. Pengelolaan ketiga aspek ini secara terpadu akan memberikan dampak optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja..
2. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian selanjutnya dapat menganalisa lebih mendalam mengenai variabel independen dan mediasi yang dapat mempengaruhi variabel Produktivitas Karyawan dan dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Ajijah, A. H., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Angga Pratama (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 361-372. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i2.7429>
- Ariyanti, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 5(2). <https://doi.org/10.32815/jpro.v5i2.2313>
- Ardianto, Y., Riskarini, D., Baharuddin, G., & Handayani, S. P. (2024). The Impact of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance: A Case Study of PT Bank XYZ (Persero) Tbk. *Jurnal Bina Praja*, 16(2), 377-388. <https://doi.org/10.21787/jbp.16.2024.377-388>
- Badan Pusat Statistik (BPS) Produktifitas Tenaga Kerja 2023 <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzlwIzI=/produktivitas-tenaga-kerja-menurut-sub-sektor.html>
- Cicik Ratnasih, Wahyu Murti, Wahyu Winardi (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)). <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1288>

- Chicha Fahriana & Sopiah (2022) The influence of work motivation on employee performance. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237>
- Destiana Utarindasari & Wilter Slamet H. Silitonga (2021) Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. <https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Diah Tri Solehati, Risa Hasnawati, Sarah Putri Sakinah, Yayan Hendayana (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri>
- Ericson Elvander Suparmin, Rike Kusuma Wardhani, Rafikhein Novia Ayuanti (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ud. Memory Nganjuk. : Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi 156-178. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/107>
- Eso Hernawan, Fransisca Elsy Mulandoro (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Febriyanto (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Resort De Bintan Villa. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/924/1/18612277.pdf>
- Friska Nababan (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i2.645>
- Helmi Buyung Aulia Safrizal (2023). Buku Referensi Kepuasan Kerja. <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/566954-buku-referensi-kepuasan-kerja-ecd173f9.pdf>
- International Labour Organization (ILO)* <https://www.ilo.org/>
- Indah Gunarti dan Setyani Dwi Lestari. Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe>
- Jayanti Dewi Wijaya (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pro>
- Joseph Gabriel Js, Marta Widian Sari, Bayu Pratama Azka (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. file:///C:/Users/user/Downloads/988.+Sinta+6+--+JOSEPH+7514-7522.pdf
- Kemnaker / Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN 2025-2029) <https://satudata.kemnaker.go.id/satudata>
- Lucky Junior Tawalujan, Adolfina Adolfina, Genita Lumintang (2021). Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Holland Bakery Cabang Boulevard Manado. 533 - 542. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.34906>
- M Adnan Rizaldi (2024). Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatkan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Evergreen Agricultur. Skripsi. <http://repository.teknokrat.ac.id/5923/5/skripsi19411176.pdf>

- Nanda Afriandanu Ramadan (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank 9 Jambi. Skripsi. <http://repository.unbari.ac.id/1373/1/NANDA%20AFRIANDANU%20RAMADAN.pdf>
- Narto Irawan Otoluwa, Hasdiana Burhan, Adnan Hasan (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/6319/4229>
- Nafa Ira Riyandini & Mohamad Trio Febriyantoro (2023). *The Effect Of Leadership Style, Employee Effectiveness, Supervisor Support On Employee Productivity, Employee Satisfaction Dimension at PT. Jaya Contructio.* <https://rtt-journal.com/index.php/rttm/index>
- Niaty Noranisa & Nadi Fikri Rijali (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanitra Mitra Jayautama Job Site PT. Adaro Indonesia Kabupaten Tabalong. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Kamaltex. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 735-751. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1692>
- Raja Putri Dang Suri (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri Labupaten Kamar. Skripsi. <https://repository.uin-suska.ac.id/76028/2/RAJA%20PUTRI%20DANG%20SURI.pdf>
- Rakhmat Haryono, Amiruliya Regina Yustiffa, Rhayina Dwi Anandita (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Jatinangor, Sumedang. <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi>
- Sry Rosita (2018). Komitmen dan Kepuasan Sebagai Sikap Kerja Karyawan BUMN. <https://repository.unja.ac.id/10315/1/buku%20monograf%20komitmen%20dan%20kepuasan%20sebagai%20sikap%20kerja.pdf>
- Rosita Dewi, Winarti Winarti, & Damayanti Suhita. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor Cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 2(4), 89-103. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v2i4.1513>
- 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. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Shahab Ahmed Salim Mubarak AL Rawas1 & and Mohd Dan Jantan (2023). The moderating effect of leadership style on therelationship between job description andemployee performance in the Omani publicsector. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2288362>
- Trianto, E., & Lukito, L. E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Perancangan dan Penerapan Balanced Scorecard dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tripilar Cipta Inovasi. *Ekonomi Bisnis*, 27(2), 620-629. Retrieved from <https://www.ejournal.unis.ac.id/index.php/JEB/article/view/1888>

- Vivi Alayda Zoelfa dan Isyana Emita. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jun Guan Tong.
<https://economics.pubmedia.id/index.php/jampk/article/view/916>
- Wahyuni, T., Hegy Suryana, A. K., & Purwanto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. *ekobis : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 288-296. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1085>
- Yuli Tri Setiani (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru. Skripsi.
<https://repository.uinsuska.ac.id/41134/2/SKRIPSI%20YULI%20TRI%20SETIANI.pdf>
- You Dont Forgent Gulo & Jublina Oktora (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinergi Jaya Andalan.
<https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>