

## Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Porous Technology Indonesia

Azida Sakti<sup>1\*</sup>, Rifda Fitrianty<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pasca Sarjana, Fakultas Ekonomi & Bisnis, STIE MAHARDIKA Surabaya

Email: [azidasakti96@gmail.com](mailto:azidasakti96@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia yang memperlakukan manusia sesuai dengan norma – norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Rasa memiliki organisasinya pun meningkat, sehingga kepemimpinan dan kedisiplinan serta produktivitas kerja yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh simultan dan parsial kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT Porous Technology Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang diteliti adalah: kepemimpinan (X1), kedisiplinan kerja (X2), produktivitas kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Sampel penelitian sebanyak 86 karyawan dari seluruh bagian di PT Porous Technology Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, penyebaran kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik dan analisis jalur menggunakan SPSS ver.21 for Windows. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,788 pada variabel terikat produktivitas kerja, berarti persentase pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 78,8%. Koefisien determinasi sebesar 0,738 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan kerja, produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,8%. Simpulan dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan, kedisiplinan kerja, produktivitas kerja. Saran kepada PT Porous Technology Indonesia memberikan contoh sikap kepemimpinan yang baik bagi para karyawan dan menumbuhkan sikap kedisiplinan karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan di PT Porous Technology Indonesia.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, kedisiplinan kerja, produktivitas kerja, kinerja karyawan

### Abstract

Human resource management that treats people in accordance with the norms that apply will give a sense of justice to the people involved. The sense of belonging to the organization has increased, so that leadership and discipline and strong work productivity will be able to improve the performance of its employees. The purpose of this study was to determine the simultaneous and partial effects of leadership and work discipline on work productivity and its impact on employee performance at PT Porous Technology Indonesia. This study uses a quantitative approach. The variables studied were: leadership (X1), work discipline (X2), work productivity (Z), and employee performance (Y). The research sample consisted of 86 employees from all parts of PT Porous Technology Indonesia. Data collection techniques are carried out by observation, questionnaires, interviews, and literature studies. Documentation data collection methods and questionnaires, analytical methods are instrument test (validity and reliability test), percentage descriptive analysis, classical assumption test and path analysis using SPSS ver.21 for Windows. The result of the coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>) of 0.788 on the dependent variable of work productivity, means that the percentage of the influence of leadership and work discipline on work productivity is 78.8%. The determinant coefficient is 0.738 for the dependent variable of employee performance, meaning that the percentage of leadership influence, work discipline, work productivity on employee performance is 73.8%. The conclusions of this study is that the improvement of employee performance is achieved by improving leadership, work discipline, work productivity. Suggestions to PT Porous Technology Indonesia provide examples of good leadership attitudes for employees and foster an attitude of employee discipline that will improve work productivity and employee performance at PT Porous Technology Indonesia.

**Keywords:** Leadership, Work Discipline, Work Productivity, Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang dibawa kedalam perusahaan sehingga karyawan merupakan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Agar sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang baik, maka diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Saat ini semua perusahaan ataupun organisasi baik pemerintahan ataupun swasta, mutlak untuk melakukan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja perusahaan dapat terus meningkat

Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang didambakan seluruh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang disiplin di dalam sebuah perusahaan tersebut maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada organisasi.

### **Populasi dan Sampel penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah metode survei dan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016 : 81) metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasikan.

Menurut Sugiyono (2016:36) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Porous Technology Indonesia sejumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. menurut Sugiyono (2016) bahwa semua anggota populasi dijadikan sampel disebut sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Maka sampel dalam peneltiian ini adalah Karyawan PT. Porous Technology Indonesia sejumlah 86 orang.

#### **Sumber dan Pengumpulan Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian, data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2016), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari : kuesioner, wawancara, observasi. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan Karyawan PT. Porous Technology Indonesia

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2015:94). Skala yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014 : 168) Untuk keperluan analisis kuantitatif, skala Likert memiliki lima kategori dan nilai atau skor yang dapat diberikan kepada responden diantaranya yaitu:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

### **Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh independen dan dependen dapat berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (direct & indirect effect), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung suatu independen variabel terhadap dependen variabel adalah melalui variabel yang lain yang disebut variabel antara (intervening variable). Olah data statistik dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) ver.21. Teknik analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **Uji Kualitas Data**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:158). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner itu (Sujarweni, 2015:158). Pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 (n adalah jumlah sampel (Sujarweni, 2015:158), dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: (1) Jika r hitung > r tabel, maka butir atau pernyataan tersebut valid. (2) Jika nilai r hitung < r tabel, maka butir atau pernyataan tidak valid.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60 (Ghozali, 2016: 42).

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Uji asumsi klasik dalam penelitian terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan dengan Uji statistik nonparametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S).

#### **2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi

antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### Uji Hipotesis

##### Analisis Jalur atau Path Analysis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berlandaskan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2015:249).

#### Nilai uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen, terhadap variabel dependen dengan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji t

Hasil Uji t Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Tabel 4  
Hasil Perhitungan Uji t  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Z$  Terhadap  $Y$

Item	t hitung	t tabel	Sig
konstanta	2,633	1,98932	0,000
kepemimpinan ( $X_1$ )	2,780	1,98932	0,007
kedisiplinan Kerja ( $X_2$ )	1,195	1,98932	0,036
produktivitas Kerja ( $Z$ )	2,067	1,98932	0,042

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial antara masing - masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel . maka dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut:

1. variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil bahwa thitung (2,780) lebih besar dari ttabel (1,98932), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. variabel Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil bahwa thitung (1,195) lebih besar dari ttabel (1,98932), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan.

3. variabel Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil bahwa thitung (2,067) lebih besar dari ttabel (1,98932), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Pembahasan

1. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia.

Varibel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,594 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,594) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia.

2. Kedisiplinan berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia.

Varibel Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,439 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,439) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka hasil ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia.

3. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Porous Technology Indonesia.

Varibel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,355 dan signifikansi pada 0,007 yang berarti dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,355) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ) maka hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Porous Technology Indonesia.

4. Kedisiplinan kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Porous Technology Indonesia.

Varibel Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,131 dan signifikansi pada 0,036 yang berarti dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,131) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ) maka hasil ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Porous Technology Indonesia.

5. Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Porous Technology Indonesia.

Varibel Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,131 dan signifikansi pada 0,036 yang berarti dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,131) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ) maka hasil ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Porous Technology Indonesia.

6. Kepemimpinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Porous Technology Indonesia.

Varibel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,119 yang berarti dapat diterima tetapi hasil ini lebih kecil jika dibandingkan dengan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara langsung adalah sebesar 0,355, maka hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tanpa melalui Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia.

7. Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia.

Varibel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,119

yang berarti dapat diterima tetapi hasil ini lebih kecil jika dibandingkan dengan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara langsung adalah sebesar 0,355, maka hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tanpa melalui Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia.

## SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia. Koefisien jalur Kepemimpinan bernilai positif artinya setiap terjadi peningkatan Kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan pada Produktivitas Kerja.
2. Kedisiplinan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia, artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi Produktivitas Kerja. Sebaliknya, jika semakin rendah kedisiplinan kerja yang diberikan, maka akan semakin rendah Produktivitas Kerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Porous Technology Indonesia, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah kepemimpinan yang diberikan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
4. Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Porous Technology Indonesia, koefisien jalur kedisiplinan kerja bernilai positif artinya setiap terjadi peningkatan kedisiplinan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
5. Produktivitas Kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Porous Technology Indonesia, artinya semakin tinggi Produktivitas Kerja yang diberikan, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah Produktivitas Kerja yang diberikan, maka akan semakin rendah Kinerja Karyawan.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia, koefisien jalur Kepemimpinan bernilai positif artinya setiap terjadi peningkatan Kinerja Karyawan akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja.
7. Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja di PT. Porous Technology Indonesia, artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan melalui produktivitas kerja. Sebaliknya semakin rendah kedisiplinan kerja yang diberikan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan melalui produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Astrifa Tasha D. 2014. Peranan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Moneter Di Bank Indonesia.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gomes, Cardoso Faustino. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ghozali, Imam. 2016. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 1*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ira Yizlia A.R. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang
- Lies Indriyani. 2012. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127
- Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE
- Maria Nurhayati Butar-Butar. 2016. Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. CCM Agripharma Kim II Medan.



- Mirna Piay. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sanobar Gunajaya Medan
- Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Rininta Enda Ike.2010. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galatta Lestarindo di Desa Pertampilan Kecamatan Pancur Batu.
- Saydam, Ghozali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. suatu pendekatan mikro (dalam tanya jawab). Jakarta: Djambatan
- Setiyoningsih, Erlin. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator*. Malang: Universitas Brawijaya
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta