

The Role of Teamwork, Discipline, and Leadership in Enhancing Employee Work Productivity: Outsourcing Furniture at PT. Dynasti Indomegah

[Peran Kerjasama Tim, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Furnitur di PT. Dynasti Indomegah]

Fadil Fajar Wiranata¹⁾, Dewi Andriani^{*2)}

¹⁾Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the role of teamwork, discipline, leadership on work productivity. This study uses a quantitative approach as a research method. The population of this study consisted of all employees of PT. Indomegah Dynasti, which numbered around 57 people. This study involved a sample of 50 employees who were selected thoroughly using saturated sampling. The data used in this study consisted of primary data, which was obtained through distributing questionnaires to respondents. Quantitative data analysis techniques using statistical methods were used to analyze the data. The statistical method used is IBM SPSS 23. Based on the results of the study, it was found that teamwork, discipline, leadership have a significant role in the work productivity of PT. Indomegah dynasty.*

Keywords - teamwork; discipline; leadership; productivity

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan teamwork, kedisiplinan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan outsourcing PT. Dynasti Indomegah, yang berjumlah sekitar 57 orang. Penelitian ini melibatkan sample sebanyak 50 karyawan yang dipilih secara menyeluruh menggunakan sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada responden. Teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik sebagai analisis data yaitu berupa IBM SPSS 23. Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa teamwork, kedisiplinan dan kepemimpinan memiliki peran yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing furniture PT. Dynasti Indomegah.*

Kata Kunci - kerjasama tim; kedisiplinan; produktivitas

I. PENDAHULUAN

PT. Dynasti indomegah sedang mengalami penurunan produktivitas kerja pada karyawannya termasuk pada karyawan outsourcing. Hal tersebut dikarenakan kurangnya teamwork antar karyawan sehingga produktivitasnya berkurang. Alasan yang membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan karena adanya ketidakmampuan pemimpin dalam memimpin karyawannya, ada beberapa aturan yang sering dilanggar oleh pegawai maupun pemimpin itu sendiri tetapi tidak mendapat teguran atau sanksi atas perbuatan yang melanggar aturan perusahaan, sehingga kedisiplinan dari karyawan kurang tertata dengan baik. Dalam sebuah penelitian terkait pengaruh *teamwork*, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan ditemukan bahwa salah satu kesulitannya ialah kurangnya sebuah kerja sama antar karyawan[3].

Namun, fakta lain juga ditemukan bahwa permasalahan dan kesulitan dalam produktivitas kerja karyawan tidak hanya kurang dalam kerja sama tim saja. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antara peneelitan yang telah dilakukan dengan fakta di lapangan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan perlu didukung dengan adanya *teamwork* yang baik dan penuh solidaritas. Karena kinerja tim lebih tinggi daripada individu di tempat kerja, kerja sama tim perlu diperhitungkan saat mencoba meningkatkan hasil kerja karyawan. Ketika ada kerjasama yang efektif, anggota dapat bertukar ide dan informasi untuk tujuan perusahaan lebih lanjut. Setiap organisasi atau bisnis harus berfungsi sebagai sebuah tim karena hal itu meningkatkan produktivitas bagi semua orang yang terlibat, mengarah pada penemuan ide-ide baru, dan menginspirasi kegembiraan yang meluas.

Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan sangat menjunjung tinggi kedisiplinan karyawan[1]. Disiplin kerja menunjukkan keseriusan tim kerja dalam suatu usaha dan merupakan bentuk pengendalian diri karyawan serta pelaksanaan yang teratur. Disiplin kerja adalah tindakan mentaati, menghormati, menghargai, dan menaati segala peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melakukannya tanpa mengelak dari akibat apabila melanggar tanggung jawab dan wewenang yang dilimpahkan kepadanya. Tidak hanya *teamwork* dan

kedisiplinan saja, pemimpin perusahaan juga harus memperhatikan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, tugas dan dampak gaya pemimpin memiliki peran penting dalam seberapa baik kinerja karyawan ini. Dengan ini diharapkan suatu organisasi atau bisnis memiliki kepemimpinan yang kuat yang akan memandu organisasi tersebut. Agar proses kepemimpinan berfungsi tanpa keterlibatan mereka yang dipimpin atau bawahan, kualitas kepemimpinan yang melekat menjadi tidak relevan. Kepemimpinan melibatkan orang lain, apakah mereka bawahan atau pengikut dengan kemauan mereka untuk mengikuti arahan pemimpin mereka.

Dalam bisnis atau industri kecil, pekerjaan pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa produktif karyawan bekerja. Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mengkoordinasikan berbagai sumber kekuatan untuk membujuk bawahan untuk mematuhi instruksi dengan cara yang berbeda. Dengan demikian, adalah mungkin untuk mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas seorang pemimpin untuk membujuk dan mendorong orang untuk bekerja demi tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses membujuk orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, dengan menonjolkan kompetensi pemimpin, pendekatan kemampuan berpusat pada pemimpin. Ada tiga bakat penting dalam pendekatan "tiga kemampuan": teknis, manusia, dan konseptual. Gaya kepemimpinan yang diteliti memadukan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan orang[2].

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini ditujukan untuk karyawan *outsourcing furniture* PT. Dyansti Indomegah. Sehingga rumusan masalahnya yaitu apakah *teamwork*, kedisiplinan dan kepemimpinan memiliki peranan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis peran dari *teamwork*, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT. Dynasti Indomegah. Dan melihat tujuan penelitian ini, maka penelitian ini berkaitan dengan kategori 8 *Sustainable Development Goal* (SDGs) tentang mencapai pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan dan harus menyadari pentingnya pengurangan jejak ekologi dan mengubah cara produksi, konsumsi makanan dan sumber daya lainnya.

II. LITERATUR REVIEW

Teamwork

Dalam *Teamwork* manusia menunjukkan bahwa tim yang berpengalaman mengembangkan pemahaman bersama atau model mental bersama yang digunakan untuk mengkoordinasikan perilaku oleh mengantisipasi dan memprediksi kebutuhan satu sama lain dan beradaptasi dengan tuntutan tugas. Selanjutnya, untuk tim seperti itu, strategi koordinasi diam-diam dan eksplisit penting dalam memfasilitasi proses kerja sama tim. Koordinasi eksplisit terjadi melalui komunikasi verbal dan non-verbal *eksternal*, sedangkan koordinasi diam-diam diduga terjadi melalui kegiatan meta-kognitif anggota tim yang memiliki berbagai model mental tentang apa yang harus dilakukan, kapan, dan oleh siapa[6]. Indikator *Teamwork* adalah :

1. Tujuan yang sama, merupakan suatu usaha Bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan Bersama.
2. Antusiasme, merupakan sebuah minat atau gairah untuk memenuhi keinginan yang bergelora.
3. Komunikasi, adalah suatu proses seseorang atau kelompok menciptakan informasi agar tetap terhubung satu sama lain.
4. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik.

Kedisiplinan

Setiap SDM dalam perusahaan pada hakekatnya dituntut untuk mempraktekkan disiplin kerja karena dengan disiplin organisasi akan berfungsi dengan baik dan dapat berhasil mencapai tujuannya. Setiap karyawan hendaknya mempraktekkan disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaan, seperti mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, karena dengan demikian dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif yang akan meningkatkan kinerja karyawan[7]. Disiplin adalah praktik manajemen yang bertujuan untuk memotivasi anggota organisasi untuk mematuhi berbagai persyaratan ini. Indikator kedisiplinan adalah:

1. Ketepatan waktu, Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan.
2. Tanggung jawab, adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh
3. Sanksi hukuman, ialah Tindakan berupa paksaan yang diberikan kepada seseorang yang gagal mematuhi hukum, perintah, atau aturan.
4. Ketegasan, adalah sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut larut.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk membujuk, menginspirasi, dan memberdayakan orang lain untuk berkontribusi pada efisiensi dan keberhasilan organisasi di mana mereka terlibat. Unsur manusia yang melakukan pekerjaan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau korporasi, sehingga perlu adanya kompensasi bagi pekerja yang sesuai dengan sifat dan kondisinya. Akibatnya, karyawan perlu diperlakukan dengan tepat agar mereka termotivasi untuk bekerja[8]. Indikator kepemimpinan adalah:

1. Pemikir system, mampu melihat permasalahan secara menyeluruh dan mampu Menyusun hubungan antara peristiwa secara dinamis
2. Agen perubahan, merupakan pengambilan inisiatif untuk melakukan perbaikan dan mampu membuat tertibandaan keteraturan.
3. *Creator*, merupakan seseorang yang selalu mencoba hal baru dan mendorong dan menghargai kreativitas
4. *Visioner*, merupakan seseorang yang mampu merumuskan visi Bersama dan mampu mengkomunikasikan visi daan mengajak merealisasikannya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah faktor penting bagi bisnis karena dapat diperoleh jika produktivitas karyawan tinggi. Produksi tenaga kerja pasti akan menurun jika tidak terampil dan kurang pengetahuan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produksi, kami membutuhkan staf yang terlatih dan berpengetahuan. Tenaga kerja secara keseluruhan dan faktor-faktor lain, termasuk manajemen, teknologi, fasilitas, produksi, peluang kerja, peluang untuk maju, lingkungan kerja yang mendukung, serta sikap dan etika terkait pekerjaan, semuanya berdampak pada produktivitas[9]. Indikator Produktivitas kerja adalah:

1. Kemampuan, adalah daya tamping seorang individu melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Semnagat kerja, keadaan dari dalam diri seorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekeerja lebih cepat dan lebih baikdalam organisasi.
3. Mutu, adalah tingkat baik buruknya atau atau derajat seseorang
4. Efisiensi, adalah kemampuan yang sering diukur untuk menghindari pemborosan tenaga saat melakukan tugas.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metodologi penelitian yang dikenal dengan penelitian kuantitatif didasarkan pada fakta-fakta yang sebenarnya, seperti angka-angka yang akan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat tes penghitungan[10]. Untuk pengujian hipotesis, teknik kuantitatif digunakan. Pendekatan kuantitatif akan digunakan untuk menentukan pentingnya hubungan antar variabel yang diteliti. Studi sampel besar sering kali merupakan penelitian kuantitatif.

Digunakan jenis penelitian survei yang berupa kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan tujuan memperoleh informasi responden dan mlakukan pengujian hipotesis yang sudah ditentukan. Menguraikan bagaimana penelitian survei sangat membantu untuk mengumpulkan data nyata. Peneliti biasanya menyebarkan kuesioner, mewawancarai, mengadakan test dan lain-lain. Dalam penelitian ini terdapat pendekatan berupa pendekatan kuantitatif, peneliti mendeskripsikan secara jelas mengenai fakta dan data yang ada.

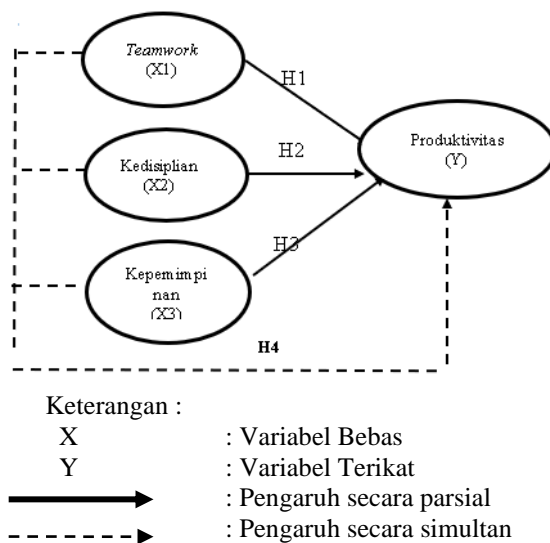
Analisis data penelitian kuantitatif melibatkan kegiatan menganalisis data yang mencakup pengolahan dan menyajikan data, menghitung kajian hipotesis dengan menggunakan program SPSS. Untuk menganalisis data digunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda ialah untuk menghitung lebih dari satu variabel bebas sebagai arah dan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui suatu data tepat dan konsisten, digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji syarat hipotesis sesuai yang diharapkan, penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan digunakan uji T dan uji F.

Penelitian ini dilaksanakan diperusahaan *furniture* yang berlokasi di Kec. Buduran, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari – 2023 Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan *outsourcing* perusahaan *furniture* dengan total 57 pekerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *non probability sampling* berupa *total sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai penentuan jumlah sampel yang berarti toleransi error sebesar 10%. Pada penelitian ini, peneliti memakai metode penelitian kuantitatif dan digunakan jenis penelitian survei yang berupa keusioner sebagai alat pengumpulan data dengan tujuan memperoleh informasi responden serta menguji hipotesis yang telah ditentukan. Digunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa skor nilai atau angka, dimana setiap item kuesioner akan dinilai dan dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis data dengan uji statistik.

Yang akan dikumpulkan untuk penelitian ini adalah dua jenis data yang berbeda: data primer dan data sekunder. data primer adalah informasi yang secara langsung menginformasikan peneliti. Data primer yang diperoleh dipenelitian ini dari karyawan *outsourcing* di perusahaan *furniture* dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang menggunakan skala. Instrumen penelitian yakni sebagai media guna mengukur nilai dari variabel[3]. Sedangkan data skunder ialah data yang kontingen (secara tidak langsung) memberikan sebuah informasi, contohnya melalui orang lain atau arsip dokumen. Data sekunder penelitian ini berupa laporan historis karyawan *outsourcing* yang sudah diarsipkan oleh HRD di perusahaan Furniture yang digunakan untuk meneliti sumber daya manusia (karyawan). Penelitian mendapatkan data skunder dengan cara meminta izin dengan tujuan untuk meminta data karyawan *outsourcing* di perusahaan *Furniture*.

Kerangka Konseptual

Dibawah ini menunjukkan kerangka konseptual yang disusun berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Teamwork* (X1), *Kedisiplinan Kerja* (X2), *Kepemimpinan* (X3), *Produktivitas Kerja* (Y).



Hipotesis

1. H1 : *Teamwork* berperan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah.
2. H2 : *Kedisiplinan* berperan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah.
3. H3 : *Kepemimpinan* berperan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah.
4. H4 : *Teamwork*, *Kedisiplinan* dan *Kepemimpinan* berperan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah.

Definisi Operasional

1. *Teamwork* (X1)

Kerja tim adalah proses di mana sekelompok individu menggabungkan bakat dan sumber daya mereka untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. Menambahkan bahwa tim dalam lingkungan kerja diharapkan sebagai jumlah keseluruhan dari individu anggotanya.[4]

- a. Tujuan yang sama, merupakan suatu usaha Bersama anatar individua atau kelompok social untuk mencapai tujuan Bersama.
- b. Antusiasme, merupakan sebuah minat atau gairah untuk memenuhi keinginan yang bergelora.
- c. Komunikasi, adalah suatu proses seseorang atau kelompok menciptakan informasi agar tetap terhubung satu sama lain.
- d. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik.

2. Kedisiplinan Kerja (X2)

Disiplin kerja mengacu pada sikap hormat karyawan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan. Disiplin kerja oleh pekerja dalam perusahaan sangat penting karena mampu menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik[5].

- Ketepatan waktu, Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan.
- Tanggung jawab, adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh
- Sanksi hukuman, ialah tindakan berupa paksaan yang diberikan kepada seseorang yang gagal mematuhi hukum, perintah, atau aturan.
- Ketegasan, adalah sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut larut.

3. Kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk memotivasi orang lain untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan sendiri. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi akan bergantung pada beberapa elemen kunci, salah satunya adalah efficacy pemimpin[6].

- Pemikir system, mampu melihat permasalahan secara menyeluruh dan mampu Menyusun hubungan antara peristiwa secara dinamis
- Agen perubahan, merupakan pengambilan inisiatif untuk melakukan perbaikan dan mampu membuat ketertibandaan keteraturan.
- Creator*, merupakan seseorang yang selalu mencoba hal baru dan mendorong dan menghargai kreativitas
- Visioner*, merupakan seseorang yang mampu merumuskan visi Bersama dan mampu mengkomunikasikan visi daan mengajak merealisasikannya.

4. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah mentalitas yang menuntut perbaikan terus-menerus atas apa yang ada saat ini dan keyakinan bahwa seseorang mampu memperbaiki apa yang mereka lakukan kemarin dan besok[7].

- Kemampuan, adalah daya tampung seorang individu melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- Semangat kerja, keadaan dari dalam diri seorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi.
- Mutu, adalah tingkat baik buruknya atau atau derajat seseorang
- Efisiensi, adalah kemampuan yang sering diukur untuk menghindari pemborosan tenaga saat melakukan tugas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	34	59,6%
Perempuan	23	40,4%
Jumlah	57	100%

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki yang berjumlah 34 karyawan dengan presentase sebesar 59,6%, Selain itu jenis kelamin Perempuan sebanyak 23 dengan presentase sebesar 40,4%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Skala Usia	Responden	Presentase
20 – 30 Tahun	46	80,7%
31 – 40 Tahun	11	19,3%
Jumlah	57	100%

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan table 2, terlihat mayoritas reponden dalam penelitian ini adalah usia karyawan 20-30 tahun yang berjumlah 46 Karyawan dengan presentase sebesar 80,7%, sedangkan rentang umur 30-40 memiliki jumlah responden yang sama yaitu sebanyak 11 karyawan dengan presentasi 19,3%.

2. Uji Instrumen Pnelitian

Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner merupakan alat ukur yang dibahas di sini. Sebuah kuisisioner terungkap sah jika pertanyaan mengungkapkan informasi yang dapat dinilai melalui kuisisioner[16]. Misalnya, kita ingin mengukur kinerja karyawan. Lima pertanyaan diajukan kepada setiap karyawan untuk mengukur tingkat kinerja mereka; jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini harus mencerminkan tingkat kinerja mereka dengan tepat. Uji ukur validitas yang mengukur Ada dua jenis, yang pertama adalah korelasi antara total skor item pertanyaan (item). Selanjutnya, bandingkan skor setiap indikator item dengan konstruk skor keseluruhan (artikel statistik yang benar).

Uji validitas dikerjakan dengan membandingkan total angka dengan metode KPM (korelasi product moment). Standar pengetestan yaitu apabila koefisien korelasi diakui sah selaku wadah pengumpulan data. Total sampel (n) sebanyak 57 dan kaliber signifikansi yaitu 0,261. Adapun intisari hitung r_{hitung} dari hasil spss 26.0 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Teamwork (X1)	X1.1	0.788	0.261	Valid
	X1.2	0.707	0.261	Valid
	X1.3	0.614	0.261	Valid
	X1.4	0.695	0.261	Valid
Kedisiplinan Kerja (X2)	X2.1	0.606	0.261	Valid
	X2.2	0.76	0.261	Valid
	X2.3	0.753	0.261	Valid
	X2.4	0.755	0.261	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0.74	0.261	Valid
	X3.2	0.714	0.261	Valid
	X3.3	0.704	0.261	Valid
	X3.4	0.79	0.261	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0.811	0.261	Valid
	Y2	0.813	0.261	Valid
	Y3	0.664	0.261	Valid
	Y4	0.698	0.261	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Skor pada masing-masing pernyataan berkorelasi tinggi dengan skor keseluruhan, terlihat dari r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sesuai dengan hasil perhitungan korelasi product moment pada tabel di atas. Oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa seluruh item pertanyaan dapat diandalkan/valid dan sesuai untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Uji Ralibilitas

Uji indeks yang disebut uji reliabilitas menentukan seberapa besar suatu peralatan pengukuran dapat diandalkan atau dipercaya. Hal ini menunjukkan sejauh mana pengukuran menggunakan alat ukur yang sama diulangi dua kali atau lebih untuk gejala yang sama. Jika suatu alat pengukur secara konsisten menghasilkan temuan yang sama setelah beberapa kali pengukuran, maka alat tersebut dianggap dapat diandalkan[8]. Dengan menggunakan rumus *Alpha-Cronbach*, reliabilitas kuesioner dievaluasi. Persyaratan pengujian menyatakan bahwa pertanyaan kuesioner dianggap kredibel jika nilai Alpha-Cronbach lebih besar dari 0,6. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil SPSS beserta ringkasan analisis reliabilitas kuesioner.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha-Cronbach	Keterangan
Teamwork (X1)	0.659	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0.692	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0.717	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.73	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Dengan menggunakan rumus *Alpha-Cronbach*, reliabilitas kuesioner dievaluasi. Persyaratan pengujian menyatakan bahwa pertanyaan kuesioner dianggap *kredibel* jika nilai *Alpha-Cronbach* lebih besar dari 0,6. Tabel di atas ini menunjukkan hasil SPSS beserta ringkasan analisis reliabilitas kuesioner.

3. Uji Asumsi Klaasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak merupakan tujuan dari uji normalitas. Jika datanya normal atau mendekati normal, regresinya bagus. Asumsi kenormalan dapat dipenuhi jika data menyebar sepanjang arah garis diagonal. Model regresi tidak memenuhi syarat normalitas jika data keluar dari garis diagonal. Uji normalitas juga dapat dilihat dari **Kolmogorov-Smirnov Test** pada bagian **Sig.**

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Bila nilai probabilitas (Sig.) < 0,05, maka distribusi adalah tidak normal
- Bila nilai probabilitas (Sig.) > 0,05, maka distribusi adalah normal

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97284561
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,051
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Nilai probabilitas (Sig.) > 0,05 pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai residu yang dihasilkan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu hubungan linier yang sangat tinggi antara setiap variabel independen dengan model regresi. Karena estimasi regresi tidak stabil dan koefisien regresi variabel sangat besar, maka munculnya multikolinearitas mungkin membuat penerapan pendekatan regresi menjadi tidak akurat[9]. Konsep multikolinearitas diuji dengan menggunakan faktor inflasi volume, atau VIF. Multikolinearitas diperlukan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen dalam suatu model memiliki ciri-ciri yang sama. Masalah multikolinearitas muncul ketika terdapat korelasi atau pengaruh yang sangat tinggi antara dua variabel atau lebih. Jika VIF pada variabel independen kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas. Analisis data yang dilakukan menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Teamwork (X1)	,706	1,416	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kedisiplinan (X2)	,655	1,528	Tidak terjadi Multikolinearitas
Produktivitas Kerjai (X3)	,591	1,692	Tidak terjadi Multikolinearitas

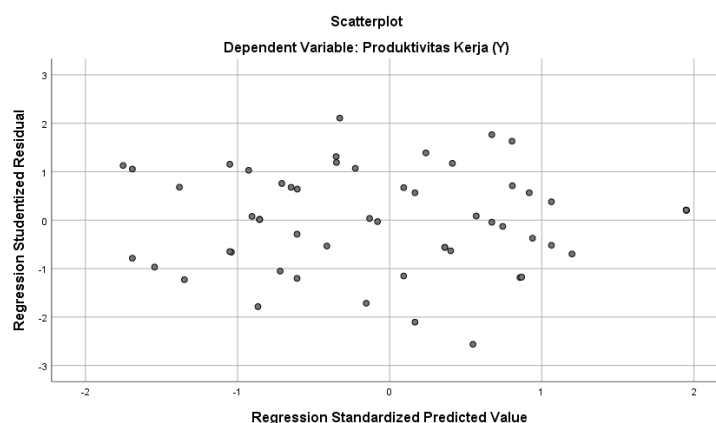
Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Faktor X1, X2 dan X3, setiap variabel mempunyai nilai resistansi di bawah 1, apalagi angka VIFnya masih antara 1-10, artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Alasan dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah sebagai alat untuk menguji apakah dalam berbagai pemeriksaan terdapat perbedaan perubahan suatu persepsi. Model kekambuhan yang baik adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Lokasi mengandung arti heteroskedastisitas, yaitu dengan mencari ada tidaknya suatu contoh spesifik pada grafik hasil pemeriksaan. Dengan asumsi ada contoh, misalnya bintang yang menyusun gelombang yang kemudian merambat, maka pada titik tersebut telah terjadi heteroskedastisitas. Dengan asumsi tidak ada contoh yang jelas dan fokus tersebar di atas dan di bawah nol pada hub Y, maka pada titik tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut grafik hasil heteroskedastisitas:

Gambar 1. Grafik Hasil Uji Hetokedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Padagambar tersebut dapat dilihat bahwa butiran menyebar secara menyeluruh, maka dapat diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model relaps dapat digunakan.

4. Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh faktor otonom khususnya X1, X2 dan X3 terhadap Y. Dampak dari pemeriksaan tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7
Tabel Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>						
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)	.819	1.848		.443	.659		
1 Teamwork (X1)	.433	.106	.424	4.095	.000	.706	1.416
Kedisiplinan Kerja (X2)	.250	.108	.250	2.326	.024	.655	1.528
Kepemimpinan (X3)	.265	.112	.269	2.373	.021	.591	1.692

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

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Dari tabel diatas kondisi relaps adalah sebagai berikut: $Y = 0,819 + 0,433 X1 + 0,250 X2 + 0,265 X3$ Dari kondisi relaps diketahui:

- Nilai konstanta sebesar 0,819 berarti jika *teamwork* (X1), kedisiplinan (X2) dan kepemimpinan (X3) bernilai 0 (nol), maka produktivitas karyawan (Y) bernilai 0,8919.
- Koefisien *teamwork* (X1) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa *teamwork* berdampak positif (searah) terhadap produktivitas karyawan (Y), artinya perluasan *teamwork* (X1) sebanyak 1 satuan akan membuat produktivitas kerja (Y) bertambah sebesar 0,433 begitu pula sebaliknya.
- Koefisien kedisiplinan (X2) sebesar 0,250 menunjukkan bahwa kedisiplinan berdampak positif (searah) terhadap produktivitas kerja (Y), artinya perluasan kediplinan (X2) sebesar 1 satuan akan membuat produktivitas kerja (Y) bertambah sebesar 0,250 begitu pula sebaliknya.
- Koefisien kepemimpinan (X3) sebesar 0,265 menunjukkan bahwa kedisiplinan berdampak positif (searah) terhadap produktivitas kerja (Y), artinya perluasan kepemimpinan (X3) sebanyak 1 satuan akan membuat produktivitas kerja (Y) bertambah sebesar 0,265 begitu pula sebaliknya.

• Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.774 ^a	.599	.576	113.719

a. *Predictors*: (Constant), Kepemimpinan (X3), Teamwork (X1), Kedisiplinan Kerja (X2)

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

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Dari tabel di atas, didapat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,576. Artinya 57,6 % Variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1, X2 dan X3, sedangkan sisanya sebesar 42,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial. Hasil uji t terlihat pada tabel :

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.819	1.848		.443	.659		
1 Teamwork (X1)	.433	.106	.424	4.095	.000	.706	1.416
Kedisiplinan Kerja (X2)	.250	.108	.250	2.326	.024	.655	1.528
Kepemimpinan (X3)	.265	.112	.269	2.373	.021	.591	1.692

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas terlihat bahwa:

1. Variabel X1 menunjukkan nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel X1 terhadap variabel Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Bagi pekerja di industri *outsourcing furniture*, kolaborasi memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas kerja.
2. Variabel X2 menunjukkan nilai signifikan t sebesar $0,024 < 0,05$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel X2 terhadap variabel Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas pekerja *furniture outsourcing*.
3. Variabel X3 menunjukkan nilai signifikan t sebesar $0,021 < 0,05$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel X3 terhadap variabel Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Kepemimpinan berpengaruh baik dan signifikan terhadap produktivitas pekerja di industri *outsourcing furniture*.

Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah variabel yaitu X1, X2 dan X3 secara bersama-sama mempengaruhi Y. Rekapitulasi hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Rekapitulasi Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102.338	3	34.113	26.379	.000 ^b
Residual	68.539	53	1.293		
Total	170.877	56			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Teamwork (X1), Kedisiplinan Kerja (X2)
 Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Dari tabel di atas terlihat nilai F hitung sebesar 26,379 dengan signifikan sebesar 0,000, berarti Signifikan F kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama mempengaruhi Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

Kerja tim, disiplin, dan kepemimpinan semuanya berdampak besar pada seberapa produktif personel *outsourcing furniture* bekerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

1. Pengaruh *Teamwork* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisa menentukan bahwa hasil pengujian hipotesis variabel *teamwork* secara parsial berperan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah. Artinya *teamwork* memiliki peran dalam mencapai produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Anggaraini dan Saragih[3]. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh wardani, menunjukkan bahwa tingkatan *teamwork* tergolong tinggi dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan[6]. Semakin solid *teamwork* maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya. Hal ini didukung oleh adanya aspek-aspek dari setiap variabel yang ada seperti pada saat mengerjakan pekerjaan dalam tim harus dilakukan dengan kompak, saling percaya, saling berkomitmen. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagi Perusahaan PT. Dynasti Indomegah bahwa semakin tinggi *teamwork* yang dirasakan karyawan maka produktivitas kerja meningkat sehingga hasil kerja akan menjadi semakin baik. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini dapat diterima karena sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan.

Teamwork harus dilakukan dengan antusias atau minat agar bisa tercapai tujuan bersama yaitu produktivitas kerja yang tinggi, melakukan komunikasi yang baik antar sesama tim agar bisa saling percaya dan menghargai perbedaan pendapat, dan dapat menyelesaikan permasalahan atau konflik secara bersama-sama

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisa menentukan hasil pengujian hipotesis kedisiplinan secara parsial berperan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah. Artinya kedisiplinan memiliki peran dalam mencapai produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah.

Disiplin kerja merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. Disiplin kerja erat kaitannya dengan menaati setiap peraturan perusahaan yang ada dan praktik manajemen yang bertujuan untuk memotivasi karyawan meliputi ketepatan waktu bekerja, tanggung jawab, sanksi hukuman apabila ada yang karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, dan sikap tegas yang harus diberikan pemimpin kepada karyawan. Apabila aturan perusahaan terjaga maka secara langsung akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa para karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan laki-laki sudah lebih menjaga kedisiplinan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Maharani dan Wiyata, dimana kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan[1]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ekawati juga menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya. Hal itu berarti kedisiplinan memiliki peran yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini dapat diterima karena sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisa menentukan bahwa hasil pengujian hipotesis kepemimpinan secara parsial berperan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah. Artinya kepemimpinan memiliki peran dalam mencapai produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah.

Kepemimpinan erat kaitannya dengan cara pemimpin memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya agar semangat kerja dari diri karyawan tetap tumbuh dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Cara kepemimpinan yaitu memberikan pengarahan kepada karyawan, komunikasi dengan efektif, pengambilan keputusan dan memotivasi karyawan. Pada penelitian ini, pemimpin PT. Dynasti Indomegah sudah baik dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan *outsourcing*. Hal itu dibuktikan dengan data kuesioner yang sudah dilakukan bahwa pemimpin selalu memberikan perhatian dan motivasi kepada karyawan agar tetap giat dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Indrawati bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di pemerintahan daerah. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga (H3) dari penelitian ini dapat diterima karena sudah sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan.

4. Pengaruh *Teamwork*, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa hasil F hitung penelitian ini sebesar 26,379. Artinya secara bersamaan *teamwork*, kedisiplinan dan kepemimpinan berperan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Fitriayu Diah bahwa secara bersamaan ketiga variabel tersebut yaitu *teamwork*, kedisiplinan dan kepemimpinan berperan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan[13].

Koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan bahwa *teamwork*, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah sebesar 0,599 artinya sebesar 59,9% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: *teamwork* memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas kerja pada karyawan *outsourcing* PT. Dynasti Indomegah. Disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas pekerja furnitur *outsourcing* PT. Dynasti Indomegah. Kepemimpinan berpengaruh baik dan signifikan terhadap produktivitas pekerja di industri *outsourcing furniture* PT. Dynasti Indomegah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis Mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT atas berkat dan Rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, serta kepada Ayah dan Ibu yang selalu membimbing dan memberikan doa kepada penulis, Serta kepada Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Serta kepada Putri Nur Devianti yang sudah mensupport dan memberi semangat kepada penulis. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada HRD PT. Dynasti Indomegah yang telah memberikan kesediaan dan memberikan support serta semangat dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini Dan yang terakhir penulis Mengucapkan terimakasih kepada teman – teman yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses ini berlangsung.

REFERENSI

- [1] Maharani Anisa and Mariati Tirta Wiyata, "Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia," *Winter Jurnal*, vol. 1, no. 1, pp. 53–62, 2020.
- [2] Suryani Popong, Yoyok Cahyono, Berliana Dita Utami, "Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia," *Jurnal Industrial Engineering and Management Research*, vol. 1, no. 1, pp. 70–82, 2020, [Online]. Available: <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- [3] Anggraeni Laila and Romat Saragih, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah the Effect of Teamwork on Employee Work Productivity on Pt. Pln (Persero) Central Java Transmission," *e-Proceeding Management*, vol. 6, no. 1, pp. 1163–1170, 2019.

- [4] Remus, Sahat Parulian, “Pengaruh Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari,” *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, vol. 3, no. 1, 2017.
- [5] Indrawati Lily and Etti Ernita Sembiring, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah,” *Eksposisi Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*, vol. 12, no. 2, pp. 169–177, 2020, doi: 10.35313/ekspansi.v12i2.2010.
- [6] Wardani, Risnandya Kusuma, “Hubungan Antara Teamwork Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel),” 2018.
- [7] Yuliana, “Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini di Pontianak,” *Jurnal Bisma*, vol. 1, no. 6, pp. 1362–1372, 2016.
- [8] Dasmo, Didik Notosudjono, Oding Sunardi, Hikmah Binoardi, “Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21,” *Idaarah Jurnal Manajemen Pendidikan.*, vol. 5, no. 2, p. 240, 2021, doi: 10.24252/idaarah.v5i2.24095.
- [9] Eso hernawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric,” *Jurnal Manage*, vol. 9, no. April, pp. 74–85, 2021.
- [10] Mardjan Dunggio, “Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara,” *Jurnal Emba*, vol. 1, no. 4, pp. 523–533, 2013.
- [11] Afriansyah Berlian, Upi Narti, and Tuti Hermelinda, “Analisis Implementasi Penyusunan Laporan Keuangan Pada Umkm Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro,Kecil Dan Menengah,” *Jurnal saintifik Progr. Stud. Akuntansi, Politek. Raflesia*, vol. 19, no. 1, pp. 25–30, 2021.
- [12] Ekawati, Nindi Ellese, Burhanuddin Ahmad Yani, Supawi Pawenang, “Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN) Cabang Surakarta,” *Jurnal Ilmiah Edunomika*, vol. 4, no. 01, pp. 312–317, 2020, doi: 10.29040/jie.v4i01.871.
- [13] Jufrizen and Fadilla Puspita Hadi, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja,” *Sains Manajemn.*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021, doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- [14] Tri, Hermawan Rino and Sarwani Hasibuan, “Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas di PT. JCI,” *Jurnal Pasti*, vol. XI, no. 1, p. 91, 2016, [Online]. Available: <https://publikasi.mercubuana.ac.id/files/journals/3/articles/1357/submission/copyedit/1357-3090-1-CE.pdf>
- [15] Munadjat Baliyah, Ading Sunarto, Putri Ni

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.