

Fadil Fajar Wiranata
192010200441 1,2,3,4,5.docx
by

Submission date: 24-Aug-2023 11:33AM (UTC+0700)

Submission ID: 2150334490

File name: Fadil Fajar Wiranata 192010200441 1,2,3,4,5.docx (379.76K)

Word count: 5419

Character count: 36198



**PERAN TEAMWORK, KEDISIPLINAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA OUTSORCING FURNITURE PT.
DYNASTI INDOMEGAH**

***THE ROLE OF TEAMWORK, DISCIPLINE, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE WORK
PRODUCTIVITY IN OUTSORCING FURNITURE PT. INDOMEGAH DYNASTY***

Fadil Fajar Wiranata

192010200441

Dosen Pembimbing

Dewi Andriani S.E., M.M.

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYATULIS ILMIAH)

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari 2022

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Peran Teamwork, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada Outsourcing Furniture PT. Dynasti
Indomegah

Nama Mahasiswa : Fadil Fajar Wiranata

Nim : 192010200441

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing
Dewi Andriani, S.E., M.M
NIDN. 0710097101

Dosen Penguji 1
Sumartik, S.E., M.M
NIDN. 0701038103

Dosen Penguji 2
NIDN.

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.,
NIDN. 0715067304

Dekan
Poppy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom
NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian

Tanggal Lulus

(/ /)

(/ /)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
DAFTAR ISI	ii
I. Pendahuluan	1
Rumusan Masalah.....	2
Tujuan Penelitian	2
SDGs.....	2
II. Literatur Riview	4
III. Metode Penelitian	5
IV. Jadwal Penelitian.....	8
DAFTAR PUSTAKA	9

4

Abstrack. *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.*

Keyword – teamwork; discipline; leadership; productivity

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

Kata Kunci – teamwork; kedisiplinan; kepemimpinan; produktivitas.

I. Pendahuluan

Memanfaatkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memberikan kompensasi kepada orang-orang sebagai anggota individu organisasi atau perusahaan bisnis adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk memastikan bahwa suatu organisasi menggunakan sumber daya manusianya dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan.. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas setiap orang di dalam company.

Komponen penting dari bisnis adalah sumber daya manusianya dikarenakan SDM merupakan direktur fungsional. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya merupakan salah satu gambaran perusahaan yang efektif. Peran manajemen sumber daya manusia harus dipertimbangkan ketika melakukan kegiatan bisnis. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan adalah semua tugas yang berhubungan dengan manajemen. Komponen yang paling signifikan adalah faktor manusia. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda, dan karyawan harus diperlakukan dengan sopan. Meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu bisnis melibatkan lebih dari sekedar pendelegasian pekerjaan dan pengaturan kerja, hal ini juga melibatkan lingkungan, budaya, dan koneksi yang dipupuk di tempat kerja[1]. Produktivitas suatu perusahaan didasarkan pada keberhasilan setiap individu karyawannya, yang pada akhirnya mempengaruhi kemampuan setiap orang dalam melakukan pekerjaannya.. Produktivitas karyawan sangat penting untuk keberhasilan bisnis, karena memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan sukses dan efisien untuk memenuhi tujuan. Hubungan antara input dan output adalah definisi produktivitas yang luas. Secara filosofis produktivitas adalah sikap mental yang selalu bercita-cita dan berpikir bahwa hidup lebih baik sekarang daripada kemarin dan akan lebih baik lagi esok hari. Dengan membandingkan jumlah sumber yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan, produktivitas tenaga kerja berfungsi sebagai standar produktivitas. Ini membandingkan hasil dengan pasar tenaga kerja untuk jangka waktu tertentu[2].

PT. Dynasti indomegah sedang mengalami penurunan produktivitas krja pada karyawannya termasuk pada karyawan outsourcing. Hal tersebut dikarenakan kurangnya teamwork antar karyawan sehingga produktivitasnya berkurang. Alasan yang membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan krena adanya ketidakmampuan pemimpin dalam memimpin karyawannya, ada beberapa aturan yang seering dilanggar oleh pegawaiai maupun pemimpin itu sendiri tetapi tidak mendapat teguran atau sanksi atas perbuatan yang melanggar aturan perusahaan, sehingga kedisiplinan dari karyawan kurang tertata dengan baik.

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. Setiap anggota tim dapat mengambil peluang lebih besar jika mereka bekerja sama dengan baik karena mereka selanjutnya akan mendapat dukungan yang kuat dari semua anggota tim lainnya.[3]

Pemenuhan kepuasan terhadap pekerja tersebut dapat menggugah setiap individu pekerja untuk bersemangat dalam bekerja, memiliki disiplin yang tinggi, mudah untuk diarahkan dan diajak bekerja sama, lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan usahanya. sehingga produktivitas pada perusahaan akan meningkat dengan sendirinya. Dengan kata lain, disiplin adalah rasa tunduk pada norma dan otoritas. Ini juga mengacu pada komitmen terhadap prinsip-prinsip yang dipercaya dan kewajiban mereka. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, memiliki keterampilan kerja yang lebih baik, dan melaksanakan semua tugas dengan benar. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan sangat menjunjung tinggi kedisiplinan karyawan[4]. 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. Sikap atau kesiapan pegawai untuk mentaati norma-norma yang ditetapkan perusahaan untuk menaati dan mematuhi peraturan yang ada yang mengkonidisikan penyelesaian secara sukarela atas peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi oleh karena itu dapat disimpulkan dari uraian yang diberikan di atas.

Tidak hanya *teamwork* dan kedisiplinan saja, kepemimpinan 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. Anggota kelompok juga ikut andil dalam menentukan posisi pemimpin.

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. Jika seorang pemimpin dapat atau dapat membujuk pengikutnya untuk bekerja menuju tujuan perusahaan atau industri, pemimpin tersebut dianggap efektif. Komponen manajemen bermanfaat bagi kepemimpinan sebagai pengelola Sumber Daya Manusia untuk memungkinkan operasi yang efektif. Ukuran dan kualitas upaya seorang pemimpin untuk membimbing, mengelola, dan mengkoordinasikan orang sehingga mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan proses dan arahan yang ditetapkan menentukan seberapa lancar fungsi operasi dalam bisnis atau industri kecil. Kepemimpinan adalah proses membujuk orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, dengan menonjolkan kompetensi pemimpin, pendekatan kemampuan berfokus 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[5]. Hal ini terjadi karena setiap jenis kepemimpinan mempunyai kekurangan. Dengan menguraikan metode kerja, gaya kepemimpinan berorientasi tugas berkonsentrasi pada masalah teknis tetapi mengabaikan motivasi dan kesejahteraan bawahan. Hubungan positif adalah fokus utama gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia, yang mendorong kerja sama tim yang efektif. Namun pendekatan kepemimpinan ini juga mempunyai kelemahan, yaitu melemahnya tujuan sebenarnya. Menggabungkan kedua filosofi kepemimpinan ini merupakan tanda gaya kepemimpinan yang baik.

Judul sedang dipertimbangkan oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian tersebut karena sesuai dengan latar belakang yang telah diberikan. "Peran Teamwork, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Outsourcing Furniture".

- Rumusan Masalah** : Berdasarkan uraian tersebut didapatkan rumusan masalah sebagai berikut : Menganalisa peran teamwork, kedisiplinan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan outsourcing furniture.
- Tujuan Penelitian** : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui peran teamwork, kedisiplinan, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan outsourcing furniture?
- SDGs** : Penelitian yang berjudul "Peran Teamwork, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Outsourcing Furniture" Sesuai dengan kategori SDGs poin 8 (*Responsible Consumption and Production*) mencapai pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan berarti harus menyadari pentingnya pengurangan jejak ekologi dengan mengubah cara produksi, konsumsi makanan, dan sumber daya lainnya.

II. Literatur Riview

Team Work

Dalam Team Work manusia menunjukkan bahwa tim yang berpengalaman mengembangkan pemahaman bersama atau model mental bersama yang digunakan untuk mengoordinasikan 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. Indikator Team Work menurut [6] adalah :

1. Tujuan yang sama, merupakan suatu usaha Bersama antara individua 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 Kerja

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. Disiplin adalah praktik manajemen yang bertujuan untuk memotivasi anggota organisasi untuk mematuhi berbagai persyaratan ini. Indikator kedisiplinan menurut [7] adalah:

1. Ketepatan waktu, merupakan hak seseorang atas hal-hal yang telah dilakukan atau dikerjakannya.
2. Tanggung jawab, adalah memberikan hak kepada yang berhak memberikannya.
3. Sanksi hukuman, ialah Tindakan berupa paksaan yang diberikan kepada seseorang yang gagal mematuhi hukum, perintah, atau aturan.
4. Ketegasan, adalah seseatu 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. Indikator kepemimpinan menurut [8] 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 ktertibandaan keteraturan.
3. Creator, merupakan sesorang 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 merealisikannya.

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. Indikator Produktivitas kerja menurut [9] adalah:

1. Kemampuan, adalah daya tampung seorang individu melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Semangat kerja, keadaan dari dalam diri seorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam 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

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut [10] 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. 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 melakukan 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.

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 kuesioner 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 dalam penelitian 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 [11]. Sedangkan data sekunder 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 sekunder dengan cara meminta izin dengan tujuan untuk meminta data karyawan *outsourcing* di perusahaan *Furniture*.

Definisi Operasional

a) 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. [12]

1. Tujuan yang sama, merupakan suatu usaha Bersama anatar individua 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

b) 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 [13].

1. Balas jasa, merupakan hak seseorang atas hal-hal yang telah dilakukan atau dikerjakannya.
2. Keadilan, adalah memberikan hak kepada yang berhak memberikannya.
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.

c) 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[14].

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.

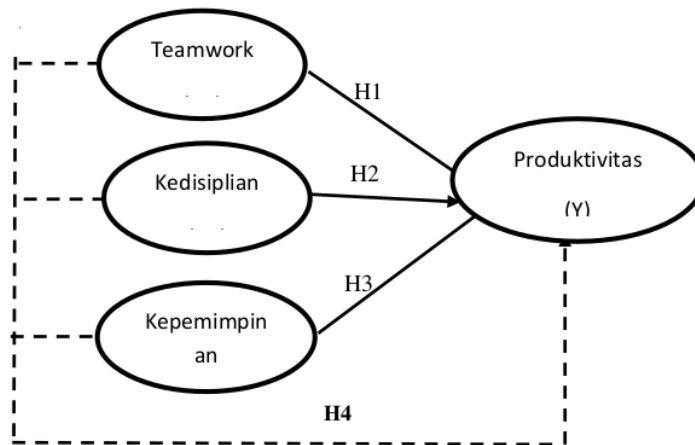
d) Produktivitas Kerja (Y)

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[15].

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.

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).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X : Variabel Bebas
- Y : Variabel Terikat

- > : Pengaruh secara parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

Berikut ini adalah hipotesis penelitian, yang didasarkan pada bagaimana masalah telah dirumuskan dan kerangka konseptual yang telah dibuat :

1. H1 : Bagi pekerja di industri outsourcing furnitur, kolaborasi memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas kerja.
2. H2 : Disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas pekerja furnitur outsourcing.
3. H3 : Kepemimpinan berpengaruh baik dan signifikan terhadap produktivitas pekerja di industri outsourcing furniture.
4. H4 : Kerja tim, disiplin, dan kepemimpinan semuanya berdampak besar pada seberapa produktif personel outsourcing furnitur bekerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografi

Tabel 1. Data Demografi jenis kelamin responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	59.6	59.6	59.6
	Perempuan	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

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%. Sementara itu, dalam hal klasifikasi responden berdasarkan jenis usia, hasilnya menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2. Data Demografi usia responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 thn	46	80.7	80.7	80.7
	30 - 40 thn	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

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%.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dikerjakan dengan membandingkan total angka dengan metode KPM (korelasi product moment). Standar pengtesan 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 hitungl dari hasil spss 26.0 sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (r hitung)	r tabel (N = 57 ; $\alpha = 5\%$)	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

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 Reliabilitas

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
Uji Reliabilitas sampel

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

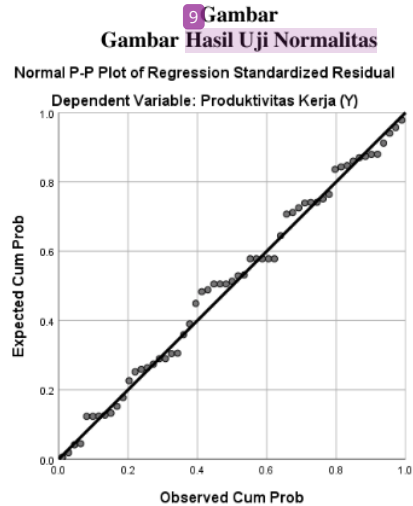
Dengan menggunakan rumus Alpha-Cronbach, reliabilitas kuesioner dievaluasi. Persyaratan pengujian menyatakan bahwa pertanyaan kuesioner dianggap kredibel jika nilai Alpha-Cronbach lebih besar dari 0,6. Tabel di atas ini menunjukkan hasil SPSS beserta ringkasan analisis reliabilitas kuesioner.

10 Uji Asumsi Klasik

Agar perkiraan yang diperoleh tidak menyimpang dari model persamaan regresi linier berganda, maka harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut:

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. Hasil uji normalitas ditampilkan sebagai berikut..



Grafik di atas terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Hasil 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 norma

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized 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}

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

Uji Multikolinieritas

Konsep multikolinieritas diuji dengan menggunakan faktor inflasi volume, atau VIF. Multikolinieritas diperlukan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen dalam suatu model memiliki ciri-ciri yang sama.

Masalah multikolinieritas 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 multikolinieritas; sebaliknya jika VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas. Analisis data yang dilakukan menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.819	1.848		.443	.659			
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	

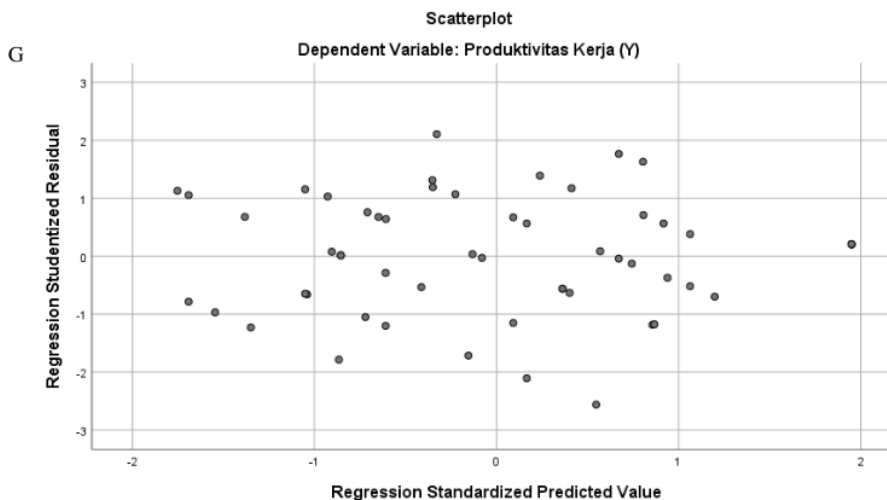
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

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

Uji Heteroskedastisitas

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 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dalam gambaran realistik, Anda dapat melihat olesan tersebut menyebar secara sembarangan tanpa memberikan contoh yang jelas. Oleh karena itu, dapat diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat digunakan.

Analisis Regresi Liner 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
Tabel Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.819	1.848		.443	.659		
	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)

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 konsisten sebesar 0,819 berarti jika faktor X1, X2 dan X3 bernilai 0 (nol), maka Y bernilai 0,819.
- Koefisien relaps X1 sebesar 0,433 menunjukkan bahwa X1 berdampak positif (searah) terhadap Y, artinya perluasan X1 sebanyak 1 satuan akan membuat Y bertambah sebesar 0,433 begitu pula sebaliknya.
- Koefisien relaps X2 sebesar 0,250 menunjukkan bahwa X2 berdampak positif (searah) terhadap Y, artinya perluasan X2 sebesar 1 satuan akan membuat Y bertambah sebesar 0,250 begitu pula sebaliknya.
- Koefisien relaps X3 sebesar 0,265 menunjukkan bahwa X3 berdampak positif (searah) terhadap Y, artinya perluasan X3 sebanyak 1 satuan akan membuat 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 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.576	1.13719

- Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Teamwork (X1), Kedisiplinan Kerja (X2)
- Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

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
Rekapitulasi Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.819	1.848		.443	.659		
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)

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 furnitur, 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 furnitur 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
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)

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 furnitur 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.

Pengaruh Teamwork terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Teamwork berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Karena saat anggota tim bekerja sama, mereka dapat membagi tugas dan mengerjakannya secara terstruktur sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh (naskah publikasi-13) Produktivitas kerja akan meningkat apabila karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilakukan secara bekerjasama dalam tim, supaya ketika menemui kesulitan akan dibantu oleh anggota tim lainnya. Semakin solid teamwork maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, jika semakin tidak solid teamwork maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun. 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. Teamwork di bangun dengan 4 indikator yaitu: Tujuan yang sama, antusiasme, komunikasi yang baik antara karyawan, dan resolusi konflik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: setiap karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan bersama.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Karena kedisiplinan memiliki peran besar terhadap produktivitas karyawan dalam perusahaan. Dengan kedisiplinan, karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang menjadi ketentuan perusahaan dan dengan kedisiplinan dapat mendorong para pegawai untuk memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik baiknya. Hasil penelitian ini didukung oleh (kedisiplinan) terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan karyawan mengandung arti tanggungjawab terhadap apa yang menjadi kewajiban sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam memajukan perusahaan. Karyawan perlu menjaga berinteraksi dengan yang lain senantiasa menjaga hubungan agar tetap berlangsung dalam suasana yang kondusif. Interaksi yang dilakukan karyawan bertujuan agar karyawan dan perusahaan mampu bertahan hidup (survive) dan berkembang (growth). Kedisiplinan di bangun dengan 4 indikator yaitu : balas jasa, keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan : karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Karena tugas dan dampak kepemimpinan memiliki peran penting untuk produktivitas karyawan. Variabel Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting bagi suatu instansi atau perusahaan agar karyawan produktif. Hasil penelitian ini didukung oleh (kepemimpinan) kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. kepemimpinan yang efektif tergantung dari karakteristik organisasi dan karakteristik bawahan. Atasan harus mampu mengenali dan menganalisa karakteristik bawahannya. Kepemimpinan dibangun oleh beberapa indikator yaitu : pemikir system, agen perubahan, creator dan visioner. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan : Pemimpin dalam perusahaan mampu mendorong karyawannya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.

Pengaruh Teamwork, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Hasil olah data yang dilakukan ditemukan bahwa Teamwork, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja. Variabel Teamwork, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan memiliki peranan penting bagi suatu instansi ataupun Perusahaan. Hasil tersebut membuktikan apabila ketiga variabel ini dijalankan secara terstruktur dan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan optimal serta menimbulkan produktivitas kerja pada seluruh karyawan lingkungan kerja Perusahaan. Produktivitas kerja di bangun oleh indikator antara lain: kemampuan, semangat kerja, mutu, dan efisiensi hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju jika Karyawan memiliki dorongan untuk bertindak produktif dan efisiensi dalam meningkatkan hasil kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: kolaborasi memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas kerja pada karyawan outsourcing PT. Dyansti 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 TERIMAKASIH

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.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Maharani and M. T. Wiyata, "Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia," *Winter J.*, vol. 1, no. 1, pp. 53–62, 2020.
- [2] Sugiyono, "Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia," *J. Ind. Eng. Manag. Res.*, vol. 1, no. 1, pp. 70–82, 2020, [Online]. Available: <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- [3] L. Anggraeni and R. 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 Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 1163–1170, 2019.
- [4] S. P. Remus, "Pengaruh Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari," *J. Ilm. METHONOMI*, vol. 3, no. 1, 2017.
- [5] L. Indrawati and E. E. Sembiring, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah," *Ekspansi J. Ekon. Keuangan, Perbank. dan Akunt.*, vol. 12, no. 2, pp. 169–177, 2020, doi: 10.35313/ekspansi.v12i2.2010.
- [6] R. K. Wardani, "Hubungan Antara Teamwork Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel)," 2018.
- [7] Yuliana, "Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini di Pontianak," *Indik. Kedisiplinan Karyawan Pada Hotel Kini Di Pontianak*, vol. 1, no. 6, pp. 1362–1372, 2016.
- [8] D. Dasmu, D. Notosudjono, O. Sunardi, and H. Binoardi, "Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21," *Idaarah J. Manaj. Pendidik.*, 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," *J. 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," vol. 1, no. 4, pp. 523–533, 2013.
- [11] F. Amalia and E. Unggul, "Analisis Implementasi Penyusunan Laporan Keuangan Pada Umkm Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil Dan Menengah," *J. saintifik Progr. Stud. Akuntansi, Politek. Rafflesia*, vol. 19, no. 1, pp. 25–30, 2021.
- [12] N. E. Ekawati, B. A. Yani, and S. Pawenang, "Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN) Cabang Surakarta," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 4, no. 01, pp. 312–317, 2020, doi: 10.29040/jie.v4i01.871.
- [13] J. Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Sains Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021, doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- [14] S. Hermawan Rino Tri and Hasibuan, "Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas di PT. JCI," *J. 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] B. Munadjat, A. Sunarto, and ..., "Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan

Kepemimpinan Pada Pt. Doulton Indonesia,” *J. Ilm. MEA ...*, vol. 6, no. 1, pp. 713–728, 2022, [Online]. Available: <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1846>

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	7%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
4	winter.imwi.ac.id Internet Source	1%
5	jurnal.polban.ac.id Internet Source	1%
6	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.ubd.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
9	es.scribd.com Internet Source	1%

10

repo.usni.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On