

**ANALISIS PENGARUH GAYA *VISIONARY LEADERSHIP*
DAN *JOB DISCIPLINE* TERHADAP *WORKER PRODUCTIVITY*
DENGAN *HARMONIOUS WORK* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada BEM FEB UNISMA)**

SKRIPSI

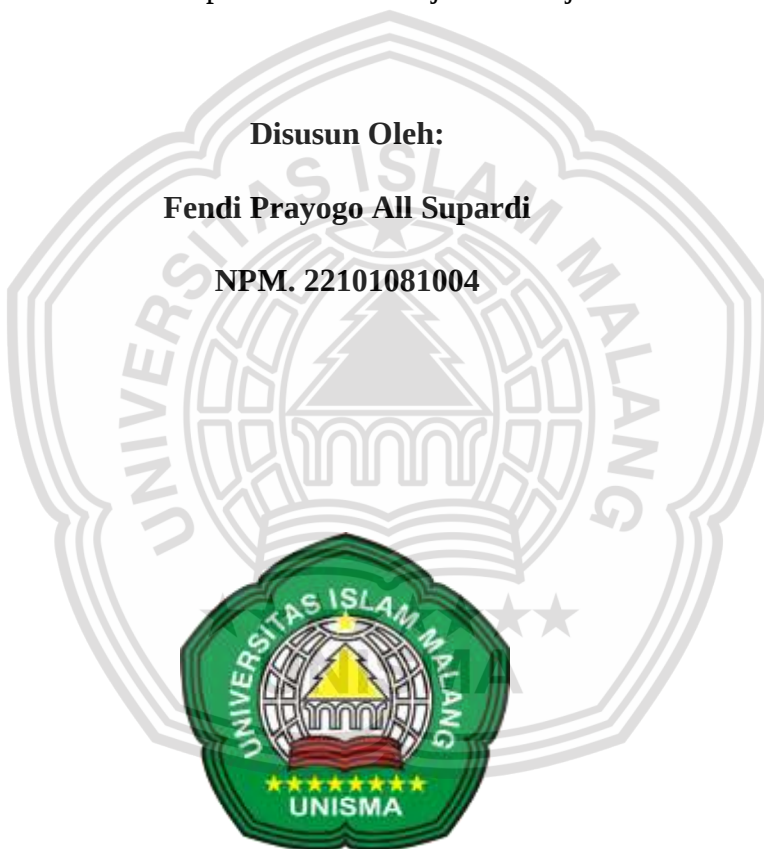
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Fendi Prayogo All Supardi

NPM. 22101081004



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya visionary leadership dan job discipline terhadap worker productivity dengan harmonious work sebagai variabel mediasi (studi kasus pada Bem Feb Unisma). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus BEM FEB UNISMA. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang diperoleh dengan rumus *Purposive Sampling*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *worker productivity* sebagai variabel dependen, *gaya visionary leadership*, *job discipline* sebagai variabel independen, dan *harmonious work* sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: *worker productivity*, *gaya visionary leadership*, *job discipline*, dan *harmonious work*



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of visionary leadership style and job discipline on worker productivity with harmonious work as a mediating variable (case study at BEM Feb Unisma). The population used in this study were all administrators of BEM FEB UNISMA. The sample in this study amounted to 40 people obtained by the Purposive Sampling formula. The variables used in this study are worker productivity as the dependent variable, visionary leadership style, job discipline as independent variables, and harmonious work as a mediating variable.

Keywords: worker productivity, visionary leadership style, job discipline, and harmonious work



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama, dimana setiap anggota didalamnya saling berkoordinasi sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi memiliki visi dan misi, sebagai arah gerak serta tujuan untuk berjalanya organisasi. Visi tersebut bisa tercapai apabila sumber daya manusia di dalamnya dapat bekerja sama dengan baik dan berperan aktif dalam organisasi tersebut.

Negara yang besar tentunya kemajuannya akan ditentukan oleh kualitas dari generasi muda yang dimilikinya, karena mereka nantinya yang akan menerima tongkat estafet kepemimpinan dan pembangunan. Mahasiswa sendiri adalah salah satu bagian dari generasi muda yang berperan sebagai agen perubahan, dengan demikian harus senantiasa dibangun kualitasnya, agar terciptanya kualitas sumber daya manusia yang unggul dan mampu berkontribusi positif bagi negara. Dalam prosesnya, perguruan tinggi memiliki peran besar didalamnya. Dalam menjalankan peran tersebut, perguruan tinggi melatih kemampuan *soft skill* mahasiswa, perguruan tinggi menyediakan wadah organisasi bagi mahasiswa yang salah satunya yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM).

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) memiliki peran besar dalam membentuk sikap karakter disiplin mahasiswa. Membangun budaya disiplin perlu adanya pelatihan dan dibiasakan dalam kehidupan sehari-hari. Kegiatan

BEM dilaksanakan diluar perkuliahan kampus. Kegiatan BEM ini lebih diarahkan untuk membentuk kepribadian mahasiswa. Namun terkadang mahasiswa belum menyadari manfaat dari keberadaan BEM beserta seluruh agenda kegiatannya bagi pengembangan kapasitas diri Mahasiswa. Dengan adanya kegiatan BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang diharapkan tidak mengganggu prestasi belajar mahasiswa. Sebaliknya justru bisa menambah prestasi belajar mahasiswa, kegiatan BEM juga mengajarkan berbagai pendidikan karakter yang sangat berguna untuk membentuk kepribadian disiplin mahasiswa itu sendiri.

Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang merupakan bagian dari unit aktivitas mahasiswa yang berada dalam lingkup perguruan tinggi. Badan Eksekutif Mahasiswa sendiri adalah organisasi non-profit oriented, tentu memiliki tantangan tersendiri bagi pemimpin dan pengurus agar terus berkomitmen dalam melaksanakan program kerja. Badan Eksekutif Mahasiswa sendiri memiliki jumlah pengurus sebanyak 40 mahasiswa, sehingga tidak mudah untuk mengatur sumber daya manusia yang memiliki karakter, keinginan, pola pikir, dan skill yang variatif dan berbeda. Sehingga menjadi modal penting untuk pengurus dan pemimpin organisasi mempunyai gaya kepemimpinan visioner, disiplin kerja, produktivitas kerja dan harmonisasi kerja yang kuat agar setiap individu memiliki kontribusi nyata dan kinerja yang bagus. Adapun untuk memiliki gaya kepemimpinan visioner yaitu seorang pemimpin harus mengetahui apa yang akan dilakukan untuk masa depan yang baik bagi organisasi.

Gaya kepemimpinan visioner digunakan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dalam organisasi. Seorang pemimpin yang menggunakan pendekatan ini dapat mengembangkan visi dan misi organisasi, sejalan dengan pemahaman yang matang tentang masa depan, serta menetapkan arah yang lebih terarah dalam mencapai mutu yang diinginkan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, selaku pimpinan organisasi menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan fenomena organisasi saat itu yang mengalami kemerosotan program kerja pada periode 2023, yang hanya terealisasi 2 program kerja yaitu Oshika Maba (orientasi studi dan kehidupan kampus bagi mahasiswa baru) dan LKMM (latihan kepemimpinan dan manajemen mahasiswa). Selain itu, para anggota juga sangat menghiraukan perintah dari atasan atau kurangnya profesionalitas seorang anggota terhadap pemimpin organisasi, anggota organisasi yang selalu mengandalkan ide-ide serta gagasan dari pemimpinnya, dan belum ada yang bisa untuk menyumbangkan fikiranya untuk konsep dalam sebuah program kerja. Dalam fenomena diatas peneliti melakukan observasi lapangan serta hasil diskusi dengan beberapa rekan dalam organisasi tersebut. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi organisasi saat itu, maka akan menghasilkan tingkat profesionalisme yang tinggi di antara anggota yang tercermin dalam peningkatan disiplin kerja, produktivitas kerja, dan harmonisasi di tempat kerja.

Kepemimpinan yang efektif salah satu diantaranya harus mampu membangun mentalitas kepatuhan kerja. Kepatuhan anggota terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku sangat penting dalam konteks organisasi. Menetapkan dan mematuhi aturan sangat penting untuk mencapai tujuan

organisasi, dan ini membutuhkan disiplin kerja yang kuat. Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk menahan diri agar tidak bertindak dengan cara yang tidak konsisten atau merugikan pencapaian tujuan tertentu. Disiplin melibatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan serta norma-norma sosial yang relevan.

Era globalisasi membawa konsekuensi pada adanya kompetisi diberbagai bidang, sehingga organisasi membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki produktivitas pekerja yang baik, agar dapat berkompetisi dengan baik. Produktivitas, Menurut (Irfan & Mahargiono, 2023) merupakan hasil evaluasi kinerja yang mempertimbangkan penggunaan berbagai sumber daya, termasuk tenaga kerja. Sementara itu, Handoko dalam (Irfan & Mahargiono, 2023) menyatakan bahwa produktivitas merupakan konsekuensi psikologis dari usaha individu untuk meningkatkan hasil dengan optimal menggunakan sumber daya yang tersedia. Kedua pandangan ini menekankan pentingnya mempertimbangkan efisiensi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Pemilihan variabel ini dilandasi karena adanya fenomena diata, dengan adanya produktivitas kerja, akan lebih mudah terwujud rasa nyaman di lingkungan kerja, saling toleransi dan terbentuknya harmonisasi kerja.

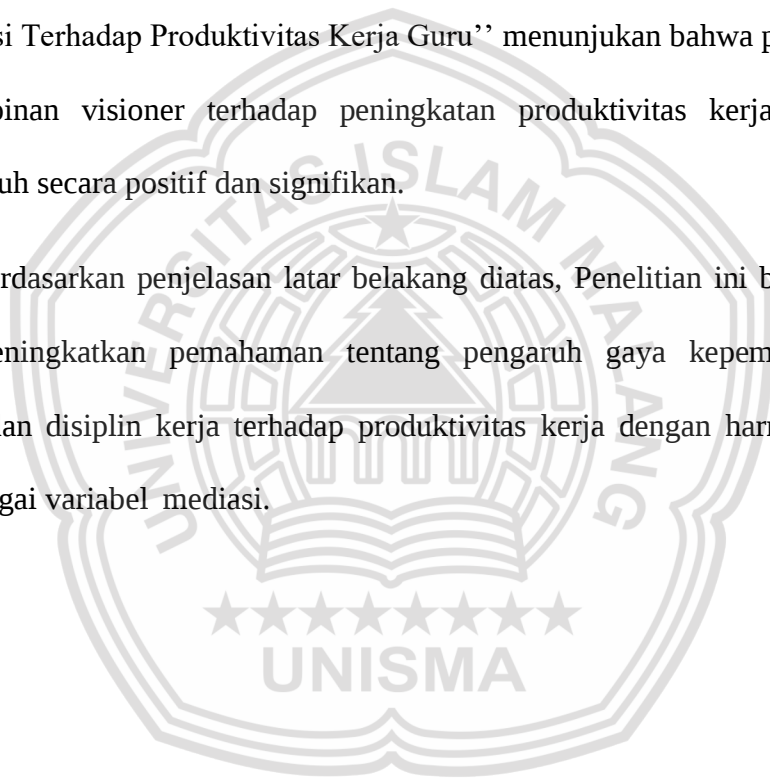
Ketika menganalisis produktivitas kerja karyawan, secara tidak langsung akan memunculkan harmonisasi kerja dalam prosesnya. Harmonisasi menjadi mediasi atas penerapan *visionary leadership* dan *job discipline* terhadap *worker productivity*. Harmonisasi kerja adalah keterikatan individu pada pekerjaan di mana dia menginvestasikan waktu dan energinya (Bayraktar

dan Jimenez, 2022). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sebuah organisasi akan memunculkan sikap yang akan dikeluarkan oleh anggota organisasi saat mereka bekerja atau berkontribusi terhadap organisasi. Jika pemimpin organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka besar kemungkinan harmonisasi kerja yang dilakukan oleh karyawan akan terjalin dengan baik. Dalam penelitian ini harmonisasi kerja akan berperan sebagai variabel mediasi.

Semua organisasi pasti memiliki berbagai masalah termasuk di dalam Badan Eksekutif Mahasiswa sendiri. Dalam proses berjalanya organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa tersebut dinamika dan masalah yang ada telah mempengaruhi produktivitas kerja pengurus. Permasalahan-permasalahan tersebut muncul karena gaya kepemimpinan, harmonisasi dalam bekerja dan disiplin kerja yang belum bisa diterima dalam kepengurusan Badan Eksekutif Mahasiswa. Seperti saat masih pertama kali menjalankan proker di organisasi BEM FEB UNISMA, kebijakan atau prosedur organisasi diabaikan dan dilanggar, hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin anggota sangat lemah. Di sisi lain, pada waktu setelah itu dilakukan penertiban mereka mampu menunjukkan kondisi disiplin kerja yang positif, ketika anggota mengikuti kebijakan organisasi, sebagai hasil dari membangun kebiasaan kerja yang kuat di lingkungan organisasi, karena dengan melakukan disiplin kerja maka kita akan produktif dalam melakukan pekerjaan kita bersama dalam organisasi maupun di perusahaan tempat kerja nantinya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji peran gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja dengan dimediasi harmonis kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ambarwangi, (2024) yang meneliti tentang “Analisis Pengaruh Gaya *Visionary Leadership* Dengan *Job Discipline* Terhadap *Worker Productivity* Dan *Harmonious Work* Sebagai Variabel *Moderating*” menunjukkan bahwa *worker productivity* dari gaya *visionary leadership* berpengaruh secara negative dan tidak signifikan. Sedangkan, riset lain yang dilakukan oleh Sulis, (2024) yang meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Visioner, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru” menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan visioner terhadap peningkatan produktivitas kerja adalah berpengaruh secara positif dan signifikan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan harmonisasi kerja sebagai variabel mediasi.



1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak Gaya *Visionary Leadership* terhadap *Worker Productivity*?
2. Bagaimana *Job Discipline* berpengaruh terhadap *Worker Productivity*?
3. Bagaimana pengaruh potensi *Visionary Leadership* melalui *Harmonious Work*?
4. Bagaimana pengaruh *Job Discipline* melalui *Harmonious Work*?
5. Bagaimana pengaruh Gaya *Visionary Leadership* melalui *Harmonious Work* terhadap *Worker Productivity*?
6. Bagaimana pengaruh *Job Discipline* melalui *Harmonious Work* terhadap *Worker Productivity*?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dampak Gaya *Visionary Leadership* terhadap *Worker Productivity*.
2. Untuk menganalisis *Job Discipline* berpengaruh terhadap *Worker Productivity*.
3. Untuk menganalisis pengaruh potensi Gaya *Visionary Leadership* melalui *Harmonious Work*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Job Discipline* melalui *Harmonious*

Work.

5. Untuk menganalisis pengaruh Gaya *Visionary Leadership* melalui *Harmonious Work* terhadap *Worker Productivity*.
6. Untuk menganalisis pengaruh *Job Discipline* melalui *Harmonious Work* terhadap *Worker Productivity*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan masukan, yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan tambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya serta menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya sebagai salah satu referensi dalam mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan visioner mempengaruhi disiplin kerja, harmonis kerja dan produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penulisan mengenai gaya kepemimpinan memberi manfaat besar bagi penulis, seperti meningkatkan pemahaman mereka terhadap teori-teori kepemimpinan, mengembangkan konsep-konsep baru untuk peneliti, mengidentifikasi kekurangan dalam literatur, dan memperkaya diskusi teoretis di bidang manajemen dan psikologi organisasi.

2. Bagi Pembaca

Pembaca mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang teori-teori kepemimpinan, mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk situasi saat ini, memahami bagaimana keputusan dan gaya kepemimpinan berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang sukses dan mengarah pada pencapaian tujuan jangka Panjang.

3. Bagi Lembaga Akademik

Manfaat bagi Lembaga akademik antara lain adalah memperkaya literatur akademik, menyediakan dasar untuk penelitian lanjutan, meningkatkan kualitas program Pendidikan, dan menghubungkan teori dengan praktik di berbagai sektor. Dengan demikian, Lembaga akademik memiliki kesempatan untuk berperan penting dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan secara praktis untuk memperbaiki kualitas kepemimpinan dalam suatu Lembaga akademik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Mengacu dari hasil penelitian dan analisis tentang dampak gaya visionary leadership dan job discipline terhadap worker productivity dengan harmonious work sebagai variabel mediasi, bisa disimpulkan bahwa:

1. Variabel gaya *visionary leadership* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *worker productivity*.
2. Variabel gaya *visionary leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *harmonious work*.
3. Variabel *job discipline* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *worker productivity*.
4. Variabel *job discipline* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *harmonious work*.
5. Variabel *harmonious work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *worker productivity*.
6. Variabel gaya *visionary leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *worker productivity* melalui *harmonious work* sebagai variabel mediasi.
7. Variabel *job discipline* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *worker productivity* melalui *harmonious work* sebagai variabel mediasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini telah dilaksanakan secara optimal dan menyeluruh. Namun, tetap terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Responden yang digunakan peneliti hanya 40 yang artinya kurang dari 100.
2. Susahnya mencari sampel untuk penelitian ini, dikarenakan anggota BEM FEB 2024 sudah tidak dalam kepengurusan.

5.3 Saran

Keterbatasan penelitian ini dapat berdampak pada hasil penelitian berikutnya. Berikut beberapa saran untuk mengoptimalkan hasil penelitian:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama alangkah baiknya dilaksanakan penelitian lebih mendalam mengenai variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi variabel gaya *visionary leadership*, *job discipline*, *worker productivity* dan *harmonious work* melalui perspektif lain dan lebih dikembangkan lagi untuk pembaharuan.

2. Saran untuk objek penelitian

Saran bagi Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang untuk tetap fokus dalam meningkatkan gaya *visionary leadership*, *job discipline* dan adanya *harmonious work* akan lebih baik lagi membuat hal positif sehingga semakin naiknya tingkat *worker productivity* pada anggota organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwangi, Berlian Ajeng dan Nugroho, S. P. (2024a). Analisis Pengaruh Gaya Visionary Leadership Dengan Job Discipline Terhadap Worker Productivity Dan Harmonious Work Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 1285–1295.
- Ambarwangi, Berlian Ajeng dan Nugroho, S. P. (2024b). Analisis Pengaruh Gaya Visionary Leadership Dengan Job Discipline Terhadap Worker Productivity Dan Harmonious Work Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 1285–1295. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4564>
- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Andika, D. dan. (2020). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*. 1(1), 1–23. https://repository.uksw.edu/handle/123456789/16576%0Ahttps://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/16576/8/T1_362013102_Judul.pdf
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Artilah, A., Gunawan, A., & Muin, A. (2022). Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(06), 809–821. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i6.568>
- Christian, M., Purwanto, E., & Suryo, W. (2020). Technostress Creators on Teaching Performance of Private Universities in Jakarta During Covid-19 Pandemic Article in Technology Reports of Kansai University · July 2020 CITATIONS 19 READS 1. *Technology Reports of Kansai University*, 586(06), 2799–2809.
- De Luque, M. S., Washburn, N. T., Waldman, D. A., & House, R. J. (2008). Unrequited profit: How stakeholder and economic values relate to subordinates' perceptions of leadership and firm performance. *Administrative Science Quarterly*, 53(4), 626–654. <https://doi.org/10.2189/asqu.53.4.626>
- Dewi, E. A., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(5), 930. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>
- Ekowati Sulis, E. a. (2024). *PRODUKTIVITAS KERJA GURU ELSE (Elementary School Education*. 8(3), 41–52.
- Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2),

905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>

- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrur, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308–316.
- Gaurifa, R. H. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di updt puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan*. 7(2), 228–240.
- Ghozali I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro*. Universitas Diponegoro.
- Hayati, M., Aktar, S., Isman, M., Program,), Manajemen, S. M., & Tinggi, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Sekolah, Komitmen Afektif Guru terhadap Kinerja Inovatif Guru MIS Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu The Influence of Principal Visionary Leadership, School Work Environment, Aff. *Jurnal EduTech*, 9(1), 35–48.
- Herniyanti, H., Widagdo, P. P., & Kamila, V. Z. (2023). Pengukuran Penerimaan Website Mulawarman Online Learning System (MOLS) Pada Universitas Mulawarman Menggunakan Theory Of Planned Behavior (TPB). *Adopsi Teknologi Dan Sistem Informasi (ATASI)*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.30872/atasi.v2i1.274>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). the Influence of Work Ethics, Work Engagement and Personality on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(1), 71–78. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v1i1.25>
- Kurniati, Chumaidah, S., Sudarti, Hariyadi, A., & Utomo, S. (2023). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Visioner. *Equity In Education Journal*, 5(1), 88–95. <https://doi.org/10.37304/eej.v5i1.8250>
- Kusriyanto. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. 2020, 2(April), 5–24.

- Makkadamah, I. (. (2020). No Title. *Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Jakarta Barat.*, 12(1).
- Nandalia, D., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 259. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1818>
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). *Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (The development of human resources as a factor affecting work productivity)*. 4(1), 127–133. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Robinson, M. (n.d.). 1. *Kepemimpinan*. 1–279.
- Rui Restu Ade Nugraha, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rocket Chicken Bantul. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(2), 73–84. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i2.3041>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sukriadi, E. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *THE Journal : Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8(2), 139. <https://doi.org/10.17509/thej.v8i2.13747>
- Sundari, S. (2024). *Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja*. 1(3).
- Suprayitno, R. danang. (2024). *KARANGANYAR*. 22(4), 378–392.
- Syamsudin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Strategi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Rektorat Universitas Palangka Raya). *Edunomics Journal*, 4(2), 87–102.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>