

ASLI
JURUSAN EKONOMI 16/5/2024
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY
BATURAJA**



Skripsi Oleh :

ANNA BELLA MAYORITA

(01011182025010)

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY
BATURAJA**

Disusun Oleh:

Nama : Anna Bella Mayorita
Nomor Induk Mahasiswa : 01011182025010
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,



Tanggal : 22 Maret 2024

Nia Meitisari.,S.E,M.Si
NIP. 198605202020122010

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY
BATURAJA**

Disusun oleh:

Nama : Anna Bella Mayorita

NIM : 01011182025010

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 2024 dan telah
memenuhi syarat untuk diterima.**

Pembimbing,



Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP. 198605202020122010

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 13 Mei 2024

Penguji,

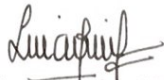


Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadji, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anna Bella Mayorita
NIM : 01011182025010
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy Baturaja

Pembimbing : Nia Meitisari.,S.E.M.Si
Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom
Tanggal Ujian : 3 Mei 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.



Palembang, 13 Mei 2024

Anna Bella Mayorita
NIM. 01011182025010

MOTTO

“Berani untuk bermimpi dan berani untuk mencapainya”

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa untuk anak tercinta serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terima kasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “ **Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy Baturaja**”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy Baturaja”. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 2024

Anna Bella Mayorita
NIM. 01011182025010

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua Orang Tuaku tercinta, Suryadi (papa) dan Elis Novita Sari (mama), Yusuf (opa), Hartini (oma) yang selalu memberikan semangat, *support financial*, motivasi, serta doa yang tiada hentinya dan selalu ada disaat saya ingin berbagi keluh kesah.
3. Adik-adikku, Muhammad Aldi dan Osama Agung Satria, yang selalu memberikan segala bentuk dukungan yang sangat berharga serta mengsupport dengan penuh semangat, cinta dan sayang.
4. Bapak Prof. Dr.Taufik Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr.Mohamad Adam, S.E.,M.E.,selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.

9. Ibu Nia Meitisari.,S.E,Msi., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
11. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
12. Ibu Ambar selaku pengurus Administrasi Jurusan Manajemen kampus indralaya/bukit yang telah membantu dan mensupport saya untuk segala pemberkasan selama kuliah yang sangat berkesan.
13. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
14. Manager HRD PT Bakti Nugraha Yuda Energy Bapak Dicky Roy, S.T dan segenap karyawan yang telah memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
15. Laras, Sherly, Wanda, Andini, Chintya, Mira teman yang sering mensupport, menemani dan tidak pernah bosan mengasih arahan yang baik serta teman-teman angkatan tahun 2020.
16. Semua pihak lainnya yang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY BATURAJA

Oleh

Anna Bella Mayorita

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy Baturaja menggunakan teknik purposive sampling dengan sampel yang berjumlah 63 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapat melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan karir, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja Karyawan

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing



Nia Meitisari, S.E.M.Si
NIP. 198605202020122010

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

16 / 2024 / 5

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY BATURAJA

By
Anna Bella Mayorita

This study aims to determine the influence of career development and transformational leadership style on employee work productivity at PT Bakti Nugraha Yuda Energy Baturaja. The population in this study was employees of PT Bakti Nugraha Yuda Energy Baturaja using a purposive sampling technique with a sample of 63 respondents. The data collection method used in this study was obtained through questionnaires. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that career development has a positive and significant effect on employee work productivity, while transformational leadership style has a positive but insignificant effect on employee work productivity.

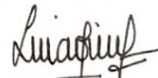
Keywords: Career Development, Transformational Leadership Style, Employee Work Productivity

Advisor

Head of Manajemen Department



Nia Meitisari, S.E.M.Si
NIP. 198605202020122010



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

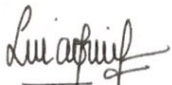
Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :


Nama : Anna Bella Mayorita
NIM : 01011182025010
Fakultas : Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya
Kepemimpinan Transformasional Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbingan skripsi


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001


Nia Meitisari, S.E., Msi
NIP. 198605202020122010

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Anna Bella Mayorita

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 09 Mei 2002

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Raya belitang desa keromongan

Alamat E-mail : annabellabae29@gmail.com

Pendidikan Formal :

- Taman Kanak-Kanak : TK Mekar Sari
- Sekolah Dasar : SDN 19 Martapura
- Sekolah Menengah Pertama : SMPN 2 Martapura
- Sekolah Menengah Atas : SMAN 2 Martapura

Pengalaman Organisasi : Komunitas Edukasi Ilmiah Ekonomi

: Himpunan Mahasiswa Martapura

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.2 Pengembangan Karir	10
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	10
2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir	11
2.2.3 Indikator Pengembangan Karir	12
2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2.3.2 Faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	14
2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.4 Produktivitas Kerja.....	16
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja	16
2.4.2 Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja.....	17
2.4.3 Indikator Produktivitas.....	18
2.5 Hubungan Antar Variabel	18
2.5.1 Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	18
2.5.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja ..	19
2.6 Penelitian Terdahulu	19
2.7 Kerangka Konseptual Penelitian	24
2.5 Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	25
3.2 Rancangan Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1 Jenis Data	25
3.3.2 Sumber Data.....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.5 Populasi dan Sampel	28
3.5.1 Populasi.....	28
3.5.2 Sampel.....	29
3.6 Pengukuran Variabel	30
3.7 Teknik Analisis Data	31
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.8.1 Uji Validitas	31
3.8.2 Uji Reliabilitas	32
3.8.3 Uji MSI (Method of Succesive Interval)	32
3.9 Uji Asumsi Klasik	33
3.9.1 Uji Normalitas.....	33
3.9.2 Uji Multikolinearitas	33
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	34
3.10 Uji Statistik.....	34
3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.10.2 Uji Koefisien Korelasi Berganda (r)	35
3.10.3 Uji Keofisien Determinasi (R ²)	35
3.10.4 Uji Simultan (Uji F)	36
3.10.5 Uji Statistik (Uji t).....	36
3.11 Definisi Variabel dan Operasional	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1 Profil Perusahaan.....	38
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	39
4.2 Hasil Penelitian	40
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	40
4.2.3 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
4.2.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	42
4.2.5 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
4.2.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir	43
4.2.7 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan	
Transformasional.....	50
4.2.8 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Produktivitas Kerja	
Karyawan	57
4.3 Hasil Uji Instrumen	61
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	61
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	64

4.3.3 Metode Suksesif Interval	65
4.4 Uji Asumsi Klasik	65
4.4.1 Uji Normalitas.....	65
4.4.2 Uji Multikolinearitas	66
4.4.3 Uji Heteroskedstisitas	66
4.5 Uji Statistik.....	67
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.5.2 Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	69
4.5.3 Uji Kelayakan Model (uji F).....	70
4.5.4 Uji Signifikansi Parsial (uji t)	71
4.6 Pembahasan	72
4.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	72
4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	74
4.7 Keterbatasan Penelitian	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	82
Lampiran	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Perdivisi PT Bakti Nugraha Yuda Energy	3
Tabel 1. 2 Jenjang Pendidikan Karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energy.....	5
Tabel 1. 3 Tingkat Kehadiran Karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energy Periode 2022.....	5
Tabel 1. 4 Tingkat Kehadiran Karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energy Tahun 2023.....	6
Tabel 1. 5 Jumlah Produksi Listrik PT Bakti Nugraha Yuda Energy Baturaja Tahun 2019-2023	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy	28
Tabel 3. 2 Distribusi Sampel Proporsional	29
Tabel 3. 3 Skala Likert dengan 5 Skor.....	31
Tabel 3. 4 Interval Koefisien.....	35
Tabel 3. 5 Definisi Variabel dan Operasional.....	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	42
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	42
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Respondenden Variabel Pengembangan Karir.....	43
Tabel 4. 7 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	50
Tabel 4. 8 Distribusi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir (X1)....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2).....	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja Karyawan	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	69
Tabel 4. 18 Hasil Uji F.....	70
Tabel 4. 19 Uji t Pengembangan Karir (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Bakti Nugraha Yuda Energy	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	87
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner	97
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	97
Lampiran 4 Metode Suksesif Interval	101
Lampiran 5 Data Frekuensi Jawaban Kuesioner.....	106
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	107
Lampiran 7 Hasil Regresi Linear Berganda.....	108
Lampiran 8 Distribusi Jawaban Kuesioner	109
Lampiran 9 r tabel	119
Lampiran 10 t tabel	120
Lampiran 11 F tabel	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketercapaian tujuan suatu organisasi tak lepas dari peran sumber daya manusia (Zhafari et al., 2020). Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu komponen utama di organisasi. SDM menjadi perencana, pelaku, dan sekaligus menentukan terwujudnya tujuan organisasi, maka manusia selalu berperan aktif dan mendominasi setiap aktivitas organisasi. Peran SDM tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain karena SDM merupakan tenaga penggerak sumber daya lainnya dalam suatu perusahaan (Yulia, 2019). Kualitas SDM akan memengaruhi baik buruknya perusahaan (Maura & Ardiyansyah, 2023).

Produktivitas di tempat kerja adalah sesuatu yang perlu menjadi fokus organisasi. Produktivitas yang tinggi akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Ekowati & Arianto, 2022). Menurut Husna (2022) produktivitas kerja karyawan adalah tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan *output*. Tenaga kerja, bahan baku, dan teknologi merupakan input yang dimanfaatkan, sedangkan produk yang dihasilkan dapat berupa komoditas atau jasa.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pengembangan karir dan gaya kepemimpinan (Nora, 2022). Oleh karena itu, jika pimpinan perusahaan dan karyawan dapat berkolaborasi dan memberikan dukungan dalam bentuk pengembangan karir, maka karyawan akan bekerja secara produktif (Astuty & Zuniasih, 2018). Wibowo (2020) berpendapat bahwa

pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan dalam perencanaan karir masa depan mereka di perusahaan agar karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Komitmen perusahaan terhadap pengembangan karir karyawannya diwujudkan dalam bentuk program pendidikan atau pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan pekerja dan membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung jalur karir yang dipilihnya. Dalam peningkatan keterampilan kerja lebih ditekankan pada perluasan kemampuan mengelola suatu perusahaan di kemudian hari yang diwujudkan melalui metodologi yang terkoordinasi dengan berbagai latihan untuk mengubah perilaku kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola pengembangan karier secara efektif untuk mempertahankan produktivitas karyawan, menginspirasi mereka untuk secara konsisten bekerja pada tingkat tertinggi, dan mencegah stres terkait pekerjaan, yang terkait dengan penurunan kinerja organisasi (Sembiring, 2022).

Faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan (Edison Siregar, 2023). Gaya kepemimpinan yang baik dan tegas dapat menimbulkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut George R. Terry dalam Almaruf et al. (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang memengaruhi orang sehingga orang dapat mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan ada banyak jenisnya, salah satunya gaya kepemimpinan transformasional. Menurut (Soelistiya, 2022) gaya kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi bawahan untuk

mencapai hasil yang lebih bagus. Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2023) memberikan pendapat yang sama dengan penelitian oleh (Asman & Rony, 2023) bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam memodifikasi lingkungan kerja, motivasi, pola, dan nilai-nilai yang diterapkan pada bawahannya agar pekerja dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerjanya guna mencapai produktivitas kerja dan mewujudkan tujuan organisasi dikenal dengan kepemimpinan transformasional.

PT Bakti Nugraha Yuda Energy adalah perusahaan swasta yang bergerak pada ranah pembangkit listrik tenaga uap dengan kapasitas 2x10 MW. PLTU ini dibangun dengan dasar untuk memenuhi kebutuhan pasokan listrik pada daerah Baturaja, Ogan Komering Ulu (OKU).. Oleh karena itu, seluruh kebutuhan yang membantu kelancaran kerja dan tempat kerja harus terus diusahakan untuk membantu terwujudnya produktivitas kerja.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Perdivisi PT Bakti Nugraha Yuda Energy

Divisi	Jumlah Karyawan
Boiler dan Turbin	42
Coal Handling	28
Elektrik	9
Finance	13
HSE,GA,Hrd	23
Mekanik	17
Security	10
WTP	18
Teknik	15
JUMLAH	175

Sumber : Laporan SDM PT Bakti Nugraha Yuda Energy

Pengusaha harus memberikan pelatihan kerja untuk memastikan bahwa

personel memiliki informasi, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan bisnis baik saat ini maupun di masa depan (Sugirmantoro et al., 2021). Tujuan pelatihan kerja adalah untuk mengubah perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan dan tuntutan perusahaan sekaligus meningkatkan kualitas bakat setiap karyawan.

Dijelaskan bahwa terkait pengembangan karir dari PT Bakti Nugraha Yuda Energy sudah memiliki program pengembangan karir dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk menambah *skill* dan kemampuan karyawan sebagai syarat memenuhi suatu jabatan. Adapun program pelatihan yang ada diantaranya *great leadership, coaching, mentoring*, pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta *communication skill*. Namun, dari hasil wawancara yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energy masih kurangnya kesadaran diri akan pentingnya pelatihan. Mereka menganggap bahwa pelatihan hanya sekedar formalitas.

Berdasarkan laporan SDM PT Bakti Nugraha Yuda Energy tahun 2023 bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA masih mendominasi yaitu tercatat sebanyak 95 orang karyawan atau sebesar 54%. Dengan demikian kebutuhan akan pelatihan dan pendidikan masih sangat diperlukan untuk pengembangan karir. Dari hasil observasi kepada karyawan, dimana karyawan cenderung sudah nyaman dengan posisi saat ini sehingga tidak terlalu merencanakan karir yang lebih tinggi lagi.

Tabel 1.2 Jenjang Pendidikan Karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energy

Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
SD	1	0,5
SMP	7	4
SMA	95	54,2
D1	1	0,5
D3	9	5,1
S1	59	33,7
S2	3	1,7
Total	175	100

Sumber : Laporan SDM PT Bakti Nugraha Yuda Energy

Mengenai fenomena terkait gaya kepemimpinan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy bahwa diketahui pada Desember tahun 2022 telah terjadi pergantian pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara dari 18 orang karyawan mengenai persepsi terkait gaya kepemimpinan terdapat perbedaan dimana pada pemimpin sebelumnya gaya kepemimpinan lebih bersifat otoriter sedangkan untuk pemimpin yang baru gaya kepemimpinan lebih bersifat transformasional yang bisa membawa perubahan menjadi lebih baik. Salah satu bentuk perubahan yang bisa dilihat berdasarkan dari tingkat disiplin yaitu dari data absensi karyawan.

Adapun data tingkat kedisiplinan yang dilihat dari data absensi karyawan periode tahun 2022 dan 2023 yakni sebagai berikut:

Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energy Periode 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Karyawan Tidak Hadir (Orang Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	Januari	172	25	4300	130	3,02
2	Februari	172	23	3956	127	3,21
3	Maret	172	25	4300	103	2,39
4	April	172	22	3784	112	2,95

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Karyawan Tidak Hadir (Orang Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
5	Mei	173	20	3460	137	3,95
6	Juni	175	25	4375	120	2,74
	Jumlah		140	24080	729	18,29
	Rata-rata					3,02

Sumber : Laporan SDM PT Bakti Nugraha Yuda Energy

Tabel 1.4 Tingkat Kehadiran Karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energy Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Karyawan Tidak Hadir (Orang Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	Januari	175	25	4375	101	2,3
2	Februari	175	25	4375	98	2,24
3	Maret	175	25	4375	89	2,03
4	April	175	21	3675	78	2,12
5	Mei	175	20	3500	97	2,77
6	Juni	175	25	4375	81	1,85
	Jumlah		141	24675	544	13,32
	Rata-rata					2,20

Sumber : Laporan SDM PT Bakti Nugraha Yuda Energy

Dari Tabel 1.3 dan 1.4 terlihat data ketidakhadiran karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energy dalam enam bulan terakhir untuk periode 2022 dan 2023. Tingkat ketidakhadiran tertinggi selama enam bulan sebelumnya tercatat pada Mei 2022 dan 2023, masing-masing sebesar 3,95% dan 2,77%. Sesuai dengan Flippo (2001), proporsi ketidakhadiran yang rendah berada dalam kisaran baik, persentase ketidakhadiran yang tinggi berkisar antara 3 hingga 10 persen, dan persentase ketidakhadiran yang tidak normal terjadi di atas 10 persen. Terhitung sejak bulan Januari 2022 hingga Juni 2022 absensi karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energy mengalami fluktuasi dengan rata-rata 3,02 dinyatakan tingkat absensi tinggi, sedangkan bulan Januari 2023 sampai Juni 2023 tingkat absensi rata-rata sebesar

2,02 dinyatakan baik. Hal ini menandakan bahwa pergantian pemimpin membawa perubahan yang lebih baik.

Produktivitas karyawan dalam suatu bisnis dapat diukur dari kualitas barang yang dihasilkan ketika ada peluang optimal untuk pertumbuhan karir dan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan (Sarni, 2018). Mengukur produktivitas kerja dapat dihitung menggunakan rumus: jumlah listrik yang dihasilkan / jumlah tenaga kerja.

Tabel 1. 5 Jumlah Produksi Listrik PT Bakti Nugraha Yuda Energy Baturaja Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Produksi Listrik (kWh)	Jumlah Produksi Listrik Per Pegawai (kWh)
2019	165	187.546.182	1.136.643
2020	154	186.778.995	1.212.850
2021	169	196.798.441	1.164.487
2022	174	197.897.453	1.137.341
2023	175	197.295.214	1.127.401
Jumlah		966.316.285	5.778.724

Sumber : Laporan Produksi PT Bakti Nugraha Yuda Energy

Dari Tabel 1.5 terlihat bahwa jumlah produksi listrik PT Bakti Nugraha Yuda Energy mengalami fluktuasi atau naik turun. Pada tahun 2019 produksi listrik paling rendah yaitu sebesar 187.546.182 Kwh. Produksi listrik paling tinggi berada pada tahun 2022 yaitu sebesar 197.897.453 Kwh. Jumlah listrik yang dihasilkan rata-rata selama periode tahun 2019-2023 sebesar 193.263.257 Kwh.

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh pengembangan karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di antaranya penelitian Nursaumi et al. (2022) menyatakan hasil dari penelitian yang dilakukan di Hotel Santika Kota Sukabumi menunjukkan bahwa pengembangan karir

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2017) di PT Batam Bahari Sejahtera mengungkapkan bahwa pengembangan karir dan gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap produktivitas pekerja dalam bekerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rina, 2020) pada Bank Danamon menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Bank Syariah Indonesia Cabang MT Haryono Semarang (Kholifah, 2022) menunjukkan bahwa pertumbuhan karir memiliki dampak yang dapat diabaikan dan kurang menguntungkan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan masih adanya kesenjangan pada hasil penelitian terdahulu. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bakti Nugraha Yuda Eenergy?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy?

1.3 Tujuan Penelitian

Supaya penelitian dapat terlaksana dengan baik dan mencapai tujuan yang sesuai dengan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bakti Nugraha Yuda Energy.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energy.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan penelitian ini, maka adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap untuk penelitian ini bisa memperoleh pengetahuan ilmu manajemen dan informasi dalam mengolah SDM, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan acuan serta bahan pertimbangan pada saat pengambilan keputusan yang berkenaan dengan pengembangan karir dan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru. *Perpustakaan Universitas Islam Riau*, 3(April), 49–58.
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo* (edisi ke-1). Aswaja Pressindo.
- Agustina. (2018). Universitas medan area tahun 2017 universitas medan area. *Skripsi*, 31–40.
- Almaruf, M. D., Abbas, B., & Yuana, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Pln Persero Ulp Bombana. ... : *Journal of Economic and ...*, 5(2), 33–46.
- Amri, yunus elizar. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar Saenal¹ ¹Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM*. 997.
- Andriyany, D. P. (2020). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *STIE Dewantara Jombang*, 14(2), 1–4.
- Anjani, T. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT AIA Financial Cabang Kartini Bandar Lampung. *Darmajaya*.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja : Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68–87.
- Astuty, P., & Zuniasih, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat). *Jurnal Manajemen*, 06(1A), 38–52. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/653>
- Avolio, B. . B. and B. . (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership* (Vol. 4, Issue 57). Thousand Oaks.
- Bailey, C. (2016). *The Productivity Project* (ke-1). Crown Publishing Group.
- Edison Siregar. (2023). Buku Ajar Kepemimpinan. In R. Juniasti (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi). Widina Media Utama.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Ekowati, S., & Arianto, T. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu. ... *REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan*

Bisnis, 10(1), 551–558.

- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Syahputra, P. A., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir : Pendidikan , Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisipin*, 1(3), 717–732.
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gyansah, S., & Hellen Guantai, K. (2018). *Career Development in Organizations: Placing the Organization and Employee on the same pedestal to enhance maximum productivity Leadership and Educational Management View project Organizational barriers, critical hindrance to female teachers upward mobili*. May. <https://www.researchgate.net/publication/327220798>
- Handayani, D. (2019). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV. *Universitas Muhammadiyah Makasar*, 1(1), 2019.
- Handayani, P. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101.
- Harcang, Guntur, M., Herman, & Niswaty, R. (2021). The Effect of Work Discipline and Career Development on the Work Productivity of Employees at the Education Office and the Culture of Wajo District. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 8(1), 255–262.
- Herdy, Susanti Ervin Nora, Z. (2022). *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis. Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 2(4), 650–661.
- Hermawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric. *Journal of Management*, 9(April), 74–85.
- Husna, N. F. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat*.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 169–177. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v12i2.2010>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Kholifah, U. N. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kpuasan Kerja, Motivasi, Budaya Kerja Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang MT. Haryono Semarang)*.
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 2(2), 153–

164.

- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Maura, Y., & Ardiyansyah, M. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(3), 169–198. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3>
- Monika, N., & Nohe, D. A. (2013). Analisis Chi-Square dan Transformasi Data Ordinal ke Data Interval Menggunakan Methods Of Succesive Interval (MSI) (Studi Kasus: Siswa Kelas XI SMA Negeri 5 Samarinda). *Jurnal Eksponensial*, 4(1), 85–90.
- Nainggolan, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Batam Bahari Sejahtera. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 1(Vol 1 No 2 (2017): Jurnal Akuntansi Bareleng), 1–13.
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B., & Soesatyo, Y. (2018). Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *International Journal of Business and Management*, 11(2), 262.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- NurSaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Perteka, I. W. E. S., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort dan Villa Di Ubud. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 1(2721–6810), 60–70.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In *Cv. Wade Group*.
- Ratnaningtyas, H., Handaru, A. W., & Eryanto, H. (2021). Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement: An Introductory Analysis. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 25–32.
- Rina. (2020a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon. *Jurnal Ekonomika*, 1–10.
- Rina. (2020b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 14–24.
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi

- ke-7). PT Rajagrafindo.
- Ruky, A. S. (2022). Manajemen Kinerja SDM Untuk Era Revolusi Industri 4.0. In *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)* (Vol. 8, Issue 8). Andi Media. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.8.2018.p8054>
- Safrizal, H. B. A. (2022). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. In *Journal Angewandte Chemie (KE-1, Vol. 2, Issue 1)*. CV. Eureka Media Aksara.
- Santoso, B., & Agung, R. (2012). Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 26–34.
- Sarni. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN Kota Palopo. *Institute Agama Islam Negeri Palopo*.
- Sembiring, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22paper(1412–0593), 52–68.
- Sihombing, I. N. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Multi Guna Equipment | Journal Of Innovation Research And Knowledge. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 1(10), 1421–1428.
- Soelistiya, D. (2022). *Kepemimpinan Strategis* (R. Janata (Ed.); 1st Ed.). Nizamia Learning Center.
- Stephen P Robbins, M. C. (2007). Manajemen. In *Pt. Indeks Gramedia: Vol. Edisi 8* (8th Ed.). Pt. Indeks Gramedia.
- Subiantoro. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja di PERUM JAMKRINDO* (Vol. 001).
- Sugirmantoro, M., Samdin, & Hakim, A. (2021). *Pengaruh Insentif Non Finansial Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLTU NII Tanasa Konawe*. 4(2), 55–70.
- Sugiyono. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*.
- Sutrisno, E. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Pertama). Kencana Prenada Media.
- Suwarsono, S. (2016). Pengantar Penelitian Kualitatif. *Hari Studi Dosen Program Studi Pendidikan Matematika*, 1.
- Tasrif, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(2), 92–101.
- Utarindasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 12–19. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.29>
- Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal*

- Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 32–45.
<https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.618>
- Wibowo, A. (2020). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (W. Susanto (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal* (R. Hidayat (ed.); Edisi-1). Kencana Prenada Media.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Analysis of the Effect of Leadership, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Productivity. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 12–24.
<https://doi.org/10.38035/ijam.v1i1.7>
- Yulia, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. *Repository.Uma.Ac.Id*.
- Zhafari, M. R., Fauzan, H., & Nofrianto, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 7(1), 1–25.
<https://doi.org/10.51311/nuris.v7i1.150>