

## KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN GEN Z (STUDI KASUS PABRIK BED COVER SELOGIRI)

Dela Sheren Amarjupi<sup>1</sup>, Esti Dwi Rahmawati<sup>2</sup>, Agus Suyatno<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Duta Bangsa Surakarta, E-mail: 202021133@mhs.udb.ac.id

<sup>2</sup> Universitas Duta Bangsa Surakarta, E-mail: esti\_dwirahmawati@udb.ac.id

<sup>3</sup> Universitas Duta Bangsa Surakarta, E-mail: agus\_suyatno@udb.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History</b></p> <p>Received: Revised: Published:</p> <p><b>Keywords</b> Transformational Leadership, Productivity, Work Environment, Generation Z</p>	<p><i>The purpose of this study is to assess the impact of transformational leadership on the productivity and work environment of individuals belonging to Generation Z. The sample of this study consists of Gen Z employees born between 1997 and 2010 who work in the production sector. This study utilised a sample size of 74 respondents. The variables examined in this study include transformational leadership, productivity, and work environment metrics. The data used in this study consisted of primary data as well as secondary data. The data collection strategy applied was the distribution of questionnaires to all employees belonging to Generation Z. The data processing procedure utilised SPSS version 26. The research findings indicated a significant positive correlation between transformational leadership factors and productivity of gen z employees in Selogiri bed cover factory. In addition, there is a significant correlation between transformational leadership variables and the work environment of gen z employees at Selogiri bed cover factory.</i></p>

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Riwayat Artikel</b></p> <p>Diterima: Direvisi Dipublikasikan:</p> <p><b>Kata Kunci</b> Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas, Lingkungan Kerja, Generasi Z</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini untuk menilai dampak kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas dan lingkungan kerja individu yang termasuk dalam Generasi Z. Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan Gen Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2010 yang bekerja di sektor produksi. Penelitian ini memanfaatkan jumlah sampel sebanyak 74 responden. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan transformasional, produktivitas, dan metrik lingkungan kerja. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer serta data sekunder. Strategi pengumpulan data yang diterapkan merupakan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang termasuk dalam Generasi Z. Prosedur pengolahan data memanfaatkan SPSS versi 26. Temuan penelitian mengindikasikan adanya korelasi positif yang signifikan antara faktor kepemimpinan transformasional dengan produktivitas karyawan gen z di pabrik bed cover Selogiri. Selain itu, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan lingkungan kerja karyawan gen z di pabrik bed cover Selogiri.</p>

**A. Pendahuluan**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memandang pentingnya staf organisasi sebagai aset yang berharga. MSDM memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan mencakup berbagai tugas dan kegiatan yang bertujuan untuk memastikan penggunaan SDM yang efisien serta adil, yang bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat luas (Marnis & Priyono, 2008).

Studi kasus di Pabrik *Bed Cover* Selogiri memberikan konteks industri yang relevan di mana teori kepemimpinan transformasional dapat diuji langsung terhadap generasi karyawan yang baru. Pertama dan terutama, Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi ini lebih terbiasa dengan teknologi dan digitalisasi. Mereka dibesarkan di masa kemajuan pesat dalam teknologi informasi telah memberi mereka kemampuan teknologi yang canggih, dan mereka memandang teknologi sebagai bagian penting dari keseharian mereka maupun dalam mengejar karier. Kemampuan mereka untuk melakukan banyak tugas dan kemampuan beradaptasi dalam menanggapi kemajuan teknologi membuat mereka sangat efisien dalam lingkungan kerja yang berkembang pesat (Putri, 2024).

Dalam era globalisasi dan pasar terbuka, persaingan industri menjadi semakin ketat. Hal ini menuntut adanya keunggulan kompetitif yang salah satu ukurannya adalah kinerja organisasi. Kinerja organisasi, yang diukur melalui produktivitas, inovasi, dan kemampuan kerjasama karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan, menjadi tantangan strategis bagi pemangku kepentingan, terutama dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan, dan evaluasi MSDM. Pemahaman mengenai perilaku organisasi secara keseluruhan merupakan elemen penting dari efektivitas organisasi, dan salah satu metode untuk melakukannya adalah dengan menganalisis demografi staf.

Produktivitas kerja merupakan kapasitas seorang pekerja untuk menghasilkan output berdasarkan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan barang maupun jasa sesuai dengan spesifikasi dalam jangka waktu yang terbatas dan akurat. Produktivitas di tempat kerja merupakan prasyarat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan (Sinaga, 2020).

Faktor penentu lain yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja. Kenyamanan karyawan di tempat kerja merupakan faktor penentu yang krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan yang mendukung untuk bekerja dapat membantu mencapai tingkat kenyamanan ini. Menciptakan suasana kerja yang positif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Peralatan, bahan, dan lingkungan yang terkait dengan tugas pekerja, serta prosedur dan pengaturan tim, membentuk lingkungan kerja. Aspek-aspek fisik, psikis, serta peraturan di tempat kerja yang dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja, semuanya termasuk dalam lingkungan kerja.

Pabrik *Bed Cover* yang sering kali mengandalkan keterampilan manual sekaligus kreativitas dalam produksi, menyajikan lingkungan yang menarik untuk mengeksplorasi dinamika antara kepemimpinan transformasional dan karyawan Generasi Z. Kinerja dan produktivitas di tempat kerja ini tidak hanya

dipengaruhi oleh efisiensi operasional tetapi juga oleh keterlibatan dan kepuasan karyawan, yang dapat ditingkatkan melalui praktik kepemimpinan yang sesuai.

Pentingnya penelitian ini didorong oleh beberapa faktor. Pertama, pemahaman yang mendalam tentang karakteristik dan preferensi Gen Z sangat penting untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif. Kedua, di era di mana perubahan merupakan satu-satunya konstanta, industri manufaktur, khususnya pabrik *Bed Cover*, memerlukan pendekatan yang dinamis dan adaptif dalam kepemimpinan untuk tetap relevan dan kompetitif. Ketiga, dengan meningkatnya persaingan dan tuntutan pasar, memahami pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan produktivitas menjadi krusial untuk keberlangsungan bisnis. Menciptakan suasana kerja yang hangat serta optimis dapat menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan sekaligus meningkatkan kepuasan kerja, yang merupakan kendala signifikan dalam pengelolaan personel Gen Z.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi lingkungan kerja dan produktivitas pekerja Generasi Z di Pabrik *Bed Cover* Selogiri. Mempertimbangkan informasi yang diberikan, terbukti bahwa ada fenomena yang berkaitan dengan penerapan teknik yang berbeda untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian yang komprehensif dengan tema tersebut dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas dan Lingkungan Kerja Karyawan Gen Z (Studi Kasus Pabrik *Bed Cover* Selogiri)".

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini mempergunakan metodologi kuantitatif dengan paradigma positivis. Metodologi ini berusaha untuk mengevaluasi hipotesis dengan menganalisis data yang dihimpun secara statistik dari sampel karyawan Generasi Z di pabrik *Bedcover* Selogiri. Lingkungan kerja serta kepemimpinan transformasional merupakan dua variabel bebas yang diteliti, dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Sampel untuk penelitian ini dipilih dengan mempertimbangkan metodologi cluster sampling, yang terdiri dari 74 karyawan Generasi Z yang bekerja di bagian produksi. Setelah pengumpulan data melalui kuesioner serta wawancara, analisis data dilakukan dengan menerapkan regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh faktor-faktor bebas atas kinerja karyawan.

Evaluasi validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menjamin ketepatan dan keseragaman alat ukur yang dipergunakan. Selanjutnya, uji asumsi dasar termasuk uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, serta heteroskedastisitas dilakukan untuk memverifikasi keabsahan model regresi yang diterapkan.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Hasil Penelitian**

Pengujian asumsi klasik merupakan pendekatan sistematis yang diterapkan untuk menentukan kualitas model regresi. Ada beberapa pemeriksaan untuk asumsi-asumsi dasar ini, khususnya:

**a. Uji Normalitas**

Dalam studi normalitas data, variabel terikat dan bebas yang dipergunakan dalam sebuah model regresi diperiksa untuk melihat apakah mereka mengikuti distribusi normal. Agar sebuah model regresi dapat dianggap normal, data harus memperlihatkan penyebaran di sekitar dan di bawah garis diagonal (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

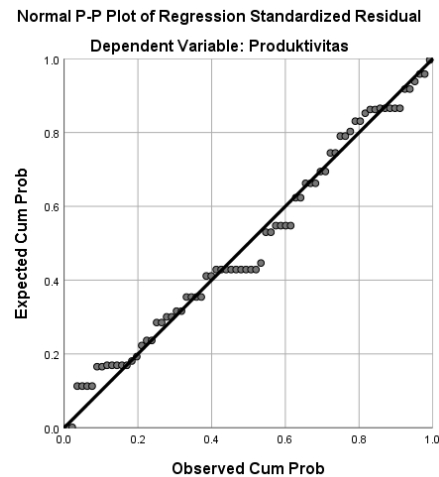
Tabel 1.  
Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dan Produktivitas (Y1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59187955
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.084
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Di sini disajikan perhitungan uji normalitas untuk data variabel Produktivitas. Mengacu pada hasil perhitungan, tingkat signifikansi asymptotic (2-tailed) 0,071, yang lebih tinggi dari ambang batas signifikansi 0,05. Maka dari itu, distribusi normal paling baik mendeskripsikan data. Gambar di bawah ini, yang memperlihatkan hasil uji normalitas, mengindikasikan distribusi data yang normal karena titik-titik terdistribusi pada garis yang telah ditentukan.

Diagram 1.  
Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dan Produktivitas (Y1)



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Seperti yang dapat dilihat dari gambar di atas, data dalam model regresi penelitian ini mengikuti distribusi normal, yang berarti bahwa model tersebut telah memenuhi semua asumsinya.

Tabel 2. Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dan Lingkungan Kerja (Y2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.54966781
Most Extreme Differences	Absolute		.136
	Positive		.074
	Negative		-.136
Test Statistic			.136
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.118 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.110
		Upper Bound	.127
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.			

Di sini disajikan perhitungan uji normalitas untuk data variabel Produktivitas. Perhitungan di atas menghasilkan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) 0,118, yang lebih tinggi dari ambang batas signifikansi 0,05. Sehingga bisa dikatakan bahwa distribusi data adalah normal.

**b. Uji Validitas**

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,873	0,2287	Valid
2	X1.2	0,901	0,2287	Valid
3	X1.3	0,906	0,2287	Valid
4	X1.4	0,744	0,2287	Valid

Adapun hasil mengindikasikan bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini menghasilkan statistik uji ( $r_{hitung}$ ) 74 ( $df = 74 - 2$ ), yang lebih tinggi dari nilai  $r_{tabel}$  0,2287. Sehingga, terbukti bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) untuk setiap item lebih besar dari 0,2287. Maka dari itu, simpulan semua pertanyaan yang berkorelasi dengan variabel X dalam penelitian ini dianggap sah untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Pernyataan-pernyataan yang diberikan dapat secara efektif menilai variabel yang dimaksud.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y1)

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,460	0,2287	Valid
2	Y1.2	0,889	0,2287	Valid
3	Y1.3	0,931	0,2287	Valid
4	Y1.4	0,905	0,2287	Valid
5	Y1.5	0,865	0,2287	Valid
6	Y1.6	0,784	0,2287	Valid

Melalui hasil tersebut mengindikasikan bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Produktivitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai  $r_{hitung}$  74 ( $df = 74 - 2$ ) yang lebih tinggi dari nilai  $r_{tabel}$  0,2287. Sehingga, terbukti bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) untuk tiap item lebih tinggi dari 0,2287. Sehingga, simpulan semua pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Y1 dalam penelitian ini dianggap layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Pernyataan-pernyataan yang diberikan dapat secara efektif mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (Y2)

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y2.1	0,849	0,2287	Valid
2	Y2.2	0,907	0,2287	Valid
3	Y2.3	0,747	0,2287	Valid

Melalui hasil tersebut mengindikasikan bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Produktivitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai  $r_{hitung}$  74 ( $df = 74 - 2$ ) yang lebih tinggi dari nilai  $r_{tabel}$  0,2287. Sehingga, terbukti bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) untuk masing-masing item lebih tinggi dari 0,2287. Sehingga, simpulan semua pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Y1 (Produktivitas) dalam penelitian ini dianggap layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian. Pernyataan-pernyataan yang diberikan dapat secara efektif mengukur variabel yang dimaksud.

**c. Uji t**

Tujuan dari uji t ini ialah guna menilai signifikansi statistik dari dampak variabel bebas bagi variabel terikat. Tingkat signifikansi 0,05 serta nilai  $t_{hitung}$  lebih tinggi dari nilai  $t_{tabel}$  menyebabkan ditolaknya  $H_0$ . Apabila tingkat signifikansi ( $sig$ ) lebih dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai kritis ( $t_{tabel}$ ), maka hipotesis nol ( $H_a$ ) diterima. Kondisi ini mengindikasikan tidak ada korelasi antara variabel bebas serta terikat. Jumlah variabel ( $k$ ) diwakili oleh jumlah variabel, serta jumlah responden ( $n$ ) adalah rumus untuk  $t_{tabel}$ . Dengan demikian, terlihat bahwa perbedaan antara  $df = 74 - 3 = 71$ , pada tingkat signifikansi 0,05, menghasilkan nilai  $t$  kritis sebesar 1,995. Analisis statistik uji hipotesis (uji t) memberikan hasil:

Tabel 6. Hasil Uji t variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Produktivitas (Y1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 <sup>a</sup>	.399	.391	2.821
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional				

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.311	1.995		5.671	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.815	.118	.632	6.917	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Data hasil perhitungan uji-t untuk korelasi antara variabel (Y1) dan (X) ditampilkan pada tabel di atas. Pada tingkat signifikansi  $0.00 < 0.05$ , hasil perhitungan mengindikasikan bahwa variabel (Y1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  6.917 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1.995. Maka dari itu, ( $H_a$ ) diterima serta ( $H_0$ ) ditolak. Maka, jelas bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

Tabel 7. Hasil Uji t variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Lingkungan Kerja (Y2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 <sup>a</sup>	.318	.309	1.560
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional				

Dari tabel diatas merupakan perhitungan Uji t data variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variabel Lingkungan Kerja (Y2). Dari hasil perhitungan diatas, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} = 5,797 > t_{tabel} = 1,995$  Berdasarkan ambang batas signifikansi  $0.00 < 0.05$ , dengan

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.583	1.103		5.060	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.378	.065	.564	5.797	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

ditolaknya  $H_0$  serta diterimanya  $H_a$ , maka dapat ditarik simpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik atas Lingkungan Kerja.

## 2. Pembahasan

- a. Kepemimpinan Transformasional terbukti meningkatkan produktivitas karyawan, dibuktikan nilai  $t_{hitung}$  6,917 yang lebih tinggi dari  $t_{tabel}$  (1,995) serta nilai signifikansi 0,00. Koefisien regresi positif sebesar 0,632 mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang jelas dalam menyampaikan visi dan memberikan motivasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Pratama (2023) yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan produktivitas tim.
- b. Kepemimpinan Transformasional juga berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  5,797 >  $t_{tabel}$  1,995 dan signifikansi 0,00. Koefisien regresi positif sebesar 0,564 menunjukkan bahwa perhatian pemimpin terhadap kebutuhan karir dan fasilitas kerja karyawan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Temuan ini selaras dengan studi terdahulu oleh Kusumaningrum & Kusuma (2024) yang memvalidasi bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang menguntungkan terhadap kinerja pekerjaan.

## D. Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dari analisis dan pembahasan adalah bahwa:

1. Penelitian ini memperlihatkan korelasi yang signifikan dan positif secara statistik antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan produktivitas karyawan Gen Z di pabrik *Bed Cover* Selogiri. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin yang secara membantu karyawan untuk berkembang dan mengatasi hambatan sehingga membuat karyawan merasa dihargai. Oleh karena itu, pemimpin yang mendukung perkembangan karyawan dan mendorong mereka untuk berpikir kreatif dapat

meningkatkan rasa dihargai di antara karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas mereka.

2. Penelitian ini memperlihatkan korelasi yang signifikan dan positif secara statistik antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Lingkungan Kerja karyawan Gen Z pabrik *Bed Cover* Selogiri. Terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional terhadap Lingkungan Kerja. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin yang mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan suasana kerja, menginspirasi, kerja sama tim yang efektif serta memberikan perhatian penuh terhadap kebutuhan fasilitas dan perlengkapan kerja karyawan dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, pemimpin yang proaktif dalam meningkatkan suasana kerja, menginspirasi, mendorong kerja sama tim, dan memenuhi kebutuhan fasilitas karyawan dapat secara signifikan mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang positif.

### **E. Ucapan Terima Kasih**

Untuk itu atas bantuan yang telah diberikan hingga terselesainya penelitian ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Singgih Purnomo M.M selaku Rektor Universitas Duta Bangsa Surakarta.
2. Ibu Indra Hastusi, SE., M.Si., M.M selaku Dekan Fakultas Hukum dan Bisnis Universitas Duta Bangsa Surakarta.
3. Bapak Agus Suyatno, S.Pd, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Esti Dwi Rahmawati S.E.,M.M selaku dosen pembimbing pertama yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis hingga penelitian ini selesai.
5. Bapak Agus Suyatno, S.Pd, MM selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk penulisan hingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.
6. Seluruh dosen dan pegawai pada Fakultas Hukum dan Bisnis yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan petunjuk kepada penulis.
7. Bapak Lukman Syah Robby S.T selaku Supervisor pabrik Bedcover yang telah memberikan ijin serta dukungan kepada penulis saat penelitian berlangsung.
8. Orang tua dan adik yang telah memberikan do'a, dukungan dan bantuan baik secara material maupun spiritual hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu.  
Rekan-rekan khususnya Prodi Manajemen 20B1 yang telah memberikan dukungan serta kerjasamanya dalam mengerjakan tugas dan penelitian ini.

### **F. Referensi**

Kusumaningrum, R., & Kusuma, N. T. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY*. 5(4), 912–921.

- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pratama, V. T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Tim di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4506–4516.
- Putri, P. K. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38.  
<https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169.  
<https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.  
<https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>