



PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO) ULP PASARWAJO

Nur Zarliani Uli^{1*}, Wa Ode Ferent Putri Stevani², Rasalti Sanka Disa³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Buton, Baubau

e-mail: *¹nur.zarliani@gmail.com, rasaltisankadisa003@gmail.com³

*nur.zarliani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) ULP Pasarwajo. Produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 38 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1-5. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Pasarwajo. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05

Kata kunci; Produktivitas Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the impact of work productivity on employee performance at the PT. PLN (Persero) ULP Pasarwajo office. Work productivity is defined as the ratio between input and output, while employee performance refers to the work results achieved within a certain period. The sampling method used is a census sampling technique, where the entire population is taken as the sample, consisting of 38 respondents. Data collection techniques include observation, questionnaires, literature studies, and documentation. The questionnaire was distributed using a Likert scale ranging from 1 to 5. Data analysis was conducted using simple linear regression with SPSS software. The results indicate that work productivity significantly affects employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Pasarwajo. This is evidenced by a significance value of 0.000, which is smaller than the significance level of $\alpha = 0.05$

Keywords: Work Productivity; Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam keberhasilan sebuah perusahaan, karena karyawan merupakan elemen utama dalam menjalankan operasional bisnis. Namun, berbagai tantangan sering kali muncul, seperti keterbatasan jumlah tenaga kerja dan rendahnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, yang dapat berdampak pada

produktivitas dan kinerja. Mangkunegara (2017:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia memiliki kompetensi yang



memadai agar operasional bisnis dapat berjalan dengan optimal.

Produktivitas kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, di mana faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja turut berperan dalam peningkatan produktivitas. Hasibuan (2019:94) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara input dan output, yang mana output harus memiliki nilai tambah dan efisiensi kerja yang lebih baik. Studi yang dilakukan oleh Marjaya (2019:139) menemukan bahwa pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan memiliki hubungan positif dengan peningkatan produktivitas kerja. Artinya, semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan yang relevan, semakin tinggi pula produktivitas mereka dalam menyelesaikan tugas. Namun, jika faktor pendukung produktivitas tidak dikelola dengan baik, maka akan terjadi penurunan kinerja yang dapat menghambat pencapaian target perusahaan.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai hubungan antara produktivitas dan kinerja karyawan menjadi fenomena menarik untuk diteliti lebih lanjut. Studi yang dilakukan oleh Santi (2024:446) menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Graha Auto Perkasa. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2021:13) di PT PTN Kota Pangkal Pinang menemukan bahwa secara parsial, produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan manajemen kepemimpinan, yang mungkin lebih berperan dalam menentukan kinerja tenaga kerja.

Dalam kasus PT. PLN (Persero) ULP Pasarwajo, ditemukan beberapa kendala yang dapat menghambat kinerja karyawan, salah satunya adalah kurangnya tenaga kerja, yang menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas serta penurunan kualitas hasil pekerjaan. Selain itu, beberapa karyawan belum memiliki keterampilan yang memadai sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Amalya dkk. (2021:66) pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan menunjukkan bahwa produktivitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun produktivitas kerja menjadi faktor penting, tanpa dukungan sumber daya yang cukup dan keterampilan yang sesuai, kinerja tetap akan menghadapi hambatan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat, seperti meningkatkan kualitas pelatihan kerja serta memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia agar lebih efektif. Marjaya (2019:139) menegaskan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian oleh Haang (2020:127) menegaskan bahwa lingkungan kerja

yang mendukung serta distribusi beban kerja yang seimbang dapat membantu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) ULP Pasarwajo perlu berfokus

pada peningkatan kompetensi karyawan dan optimalisasi jumlah tenaga kerja guna memastikan operasional perusahaan berjalan secara efektif dan efisien.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 25 Kerangka penelitian yang digunakan dalam studi ini didasarkan pada hubungan antara Produktivitas Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian

berdasarkan data yang diperoleh, Analisis regresi Linear Sederhana.

Model yang digunakan adalah:

$Y=a+bX+e$
 $Y = a + bX + e$

Uji Statistik yakni Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan sah dan konsisten., Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Linearitas, Heteroskedastisitas) untuk memvalidasi model regresi. Uji Hipotesis menggunakan uji t dan R² (Koefisien Determinasi)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum pengujian data untuk deskripsi penelitian, asumsi klasik, dan hipotesis Tabel . 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

dilakukan, uji validitas dan reliabilitas harus dilakukan.

No.	Item	Validitas					Reliabilitas	
		Sig.	α	r _{hitung}	r _{tabel} (N = 38)	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1.	X1	0,000	0,05	0,782	0,3202	Valid	0.855	Reliabel
2.	X2	0,000		0,751		Valid	0.859	Reliabel
3.	X3	0,000		0,606		Valid	0.868	Reliabel
4.	X4	0,000		0,605		Valid	0.870	Reliabel
5.	X5	0,000		0,681		Valid	0.864	Reliabel
6.	X6	0,000		0,776		Valid	0.857	Reliabel
7.	X7	0,000		0,702		Valid	0.862	Reliabel
8.	X8	0,042		0,331		Valid	0.885	Reliabel
9.	X9	0,000		0,782		Valid	0.855	Reliabel
10.	X10	0,000		0,743		Valid	0.858	Reliabel
11.	X11	0,000		0,776		Valid	0.857	Reliabel
12.	X12	0,029		0,354		Valid	0.888	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel . 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No.	Item	Validitas					Reliabilitas	
		Sig.	α	r _{hitung}	r _{tabel} (N = 38)	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1.	YI1	0,000	0,05	0,761	0,3202	Valid	0.851	Reliabel
2.	YI2	0,000		0,675		Valid	0.857	Reliabel
3.	YI3	0,000		0,582		Valid	0.864	Reliabel



4.	YI4	0,000		0,593		Valid	0.866	Reliabel
5.	YI5	0,001		0,519		Valid	0.869	Reliabel
6.	YI6	0,000		0,733		Valid	0.854	Reliabel
7.	YI7	0,000		0,654		Valid	0.859	Reliabel
8.	YI8	0,000		0,595		Valid	0.864	Reliabel
9.	YI9	0,000		0,761		Valid	0.851	Reliabel
10.	YI10	0,000		0,678		Valid	0.857	Reliabel
11.	YI11	0,000		0,750		Valid	0.853	Reliabel
12.	YI12	0,002		0,477		Valid	0.873	Reliabel

Nilai r hitung untuk setiap item soal lebih besar dari nilai r tabel, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa setiap item soal pada penelitian valid. Nilai signifikansi untuk setiap item soal lebih kecil dari nilai α 0.05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh data

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Produktivitas Kerja	(Combined)	657.833	14	46.988	30.301	.000
	Between Groups	622.332	1	622.33	401.31	.000
	Linearity		2		7	
	Deviation from Linearity	35.501	13	2.731	1.761	.114
	Within Groups	35.667	23	1.551		
	Total	693.500	37			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,114 lebih besar dari nilai α 0.05 maka

penelitian untuk variabel X dan Y valid Untuk Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh pada setiap item variabel X ldan Y ebih besar dari 0.60 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh data penelitian pada variabel X reliabel.

dikatakan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara produktivitas kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktivitas Kerja	Kinerja Karyawan
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30	38
	Std. Deviation	53.1333	52.0667
		4.81902	4.66782
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.134
	Positive	.077	.090
	Negative	-.110	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.605	.732



Asymp. Sig. (2-tailed)	.858	.658
------------------------	------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Dalam penelitian ini, pengujian asumsi normalitas, sedangkan nilai di bawah Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk 0,05 menunjukkan bahwa distribusi data tidak menguji normalitas. Nilai di atas 0,05 normal.

Tabel 5 Hasil Uji Keteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.814	1.621		1.119	.270
Produktivitas Kerja	-.013	.030	-.072	-.432	.668

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas dalam model regresi. Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar 0,668 lebih besar dari α 0,05, jadi hipotesis diuji dengan uji regresi linear sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	622.332	1	622.332	314.805	.000 ^b
1 Residual	71.168	36	1.977		
Total	693.500	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Produktivitas Keerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Produktivitas kerja berdampak hasil analisis regresi sederhana. Nilai Sig. signifikan pada kinerja karyawan, menurut 0.000 lebih kecil dari α 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.895	1.40602

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Keerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan table 7, kami menemukan menunjukkan bahwa pengaruh produktivitas nilai R Square sebesar 0,897, yang kerja (X) terhadap kinerja karyawan sebesar



0,897 (90%) dan 10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, model penelitian ini dapat dianggap cukup baik

Tabel 8. Persamaan Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	2.856	2.807		1.017
Produktivitas Kerja	.927	.052	.947	17.743

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2024)

Persamaan regresi sederhana $Y = a + Bx + e$

1. Nilai $a = 2,856$ berarti jika tidak ada produktivitas kinerja (X) maka nilai konsisten untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 2,856.
2. Menurut nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,927, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,927 setiap kali 1% tingkat produktivitas kerja (X) ditingkatkan. Oleh karena itu, dengan persamaan regresi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja (X) berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y) :

$$Y = 2,856 + 0,927X + e$$

Produktivitas kerja merujuk pada bagaimana karyawan mematuhi peraturan dan standar perusahaan, yang tercermin dalam tindakan dan perilaku mereka. Perusahaan swasta dan pemerintah berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang berkembang. Peningkatan produktivitas didorong oleh

pemimpin sebagai dasar penilaian pencapaian.

Produksi kerja adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan meningkat seiring produktivitas kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa produktivitas kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Indikator utama produktivitas kerja adalah semangat kerja, mutu, dan pengembangan diri. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan memupuk semangat, meningkatkan mutu, dan memberikan kesempatan pengembangan.

Penelitian sebelumnya (Haang et al., 2020; Amalya et al., 2021; Herfieqo et al., 2023) menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Syarif dalam Akbar (2021),



seorang karyawan dianggap produktif jika dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, dan peningkatan produktivitas kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengukur pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Pasarwajo menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Pasarwajo. Dengan kata lain, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin baik pula kinerja mereka di perusahaan tersebut.

V. SARAN

Berdasarkan hasil temuan dan diskusi yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa usulan untuk perusahaan terkait penelitian ini:

1. Meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan langkah penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan serta memberikan dorongan dan motivasi yang lebih.
2. Pemimpin perlu lebih memperhatikan kebutuhan mental dan psikologis karyawan guna meningkatkan semangat kerja mereka.
3. Semua karyawan harus memahami dan menyadari pentingnya produktivitas kerja dan semangat kerja dalam mencapai tujuan bersama organisasi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Adhari, Lendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV penerbit Qiara Media.

Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Akbar, K., & Astuti, N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komunikasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pratitha Titiannusantara (Pt Ptn) Kota Pangkalpinang. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 8(1), 8-16.

Akbar, A. (2021). Hubungan Pelatihan dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Amalya, S. R., Basalamah, M. S. A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Students Journal (CSEJ)*, 4(1), 62-67.

Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>

Bate'e, M. M. 2020. Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 98-110. DOI: <https://doi.org/10.36778/Jesya.V3i1.136>

Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada: Banyumas Jawa Tengah.



- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*. 8(2), 191-206.
- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta
- Djafar Syamsuddin, EK. 2001. *Statistik I & II*. Jakarta: Yayasan Pembangunan
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fadhilah, R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Prpduktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Rofi Motor. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 12(12).
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fanani, Martaleni, & Astuti, 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*; Vol. 2 No. 01 2023: *Economics and Business Management Journal (EBMJ)*; 86 - 97; 2828-0288; 2828-1470. <https://ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/84>
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hanafi, Mamduh M, Dan Abdul H.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. 2020. Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *AL-MISBAH*, 1(1), 119-129.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kaulanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* vol. 3, No. 1, Maret 2020, 107-119.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kedua Puluh Tiga. Jakarta: Bumi Askara.
- Herfieqo, M. R., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapangan di PT Uler Raya Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 2731-2745.
- Hijriatin, M. (2021). Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mifa Bersaudara (Studi Pada Karyawan Departemen Penjualan PT Mifa Bersaudara).
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Khoirul,Suyadi.,&Hartanto, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. JURNAL



- PENDIDIKAN EKONOMI: *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173.
- Kompri. 2020. *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Yogyakarta: Expert.
- Kustini, E., & Sari, N. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – Bsd. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303.
- Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., A. K., & Nianggola, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Intertama Tri kencana Bersinar Medan. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 4(1). https://doi.org/10.36841/cermin_ars.v4i1.569.
- Lupita, Rismayadi, & Anggela. 2019. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan (Study Kasus Pada Puskesmas Di Kecamatan Kota baru Karawang). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.845>
- Mahawati, Yuniwati, Ferinia,., Rahayu, Fani, T., Sari, A. P., et al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manik, S., R & Syafrina, N. 2018. *Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri*. Daya Saing, 4(1), 10-16.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Mukti MH, dan Asmaroni D. 2020. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja berdasarkan system pemberian upah borongan di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang) *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*. 4(1): 1- 10.
- Priyatno, Dwi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS : Yogyakarta.
- Randi, Barlian Septafio, 2018. Perbaikan Proses Layanan Resto Dengan Menggunakan Qfd (Quality Function Deployment) Dan Internal Benchmarking Pada Kober Mie Setan Gresik.
- Ratbasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review MANOR*; Vol. 2 No. 1 2020: *Manor: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*;15-25 ;2716-148X;2657-0130. <https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175>
- Rismayanti F, Mulia F, Komariah K. 2020. Peran promosi jabatan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 9(3):303-312.
- Santi, T. (2023). Pengaruh Produktivitas Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Auto Perkasa (*Doctoral dissertation, Prodi Manajemen*).
- Sarumaha, P. O. (2023). Kompensasi, Produktivitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 825-832.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.



- Setiawan, B 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krishnadwipayana*, 9(1).
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuandi, F., et al. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sukardi. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1),
- Suryani, Ni Kadek. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penilaian*. Bandung: NILACAKRA.
- Sutrisno, Edy, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tatasari, T. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Bonus Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt.Lamongan Integrated Shorebase (Lis). *Jurnal Akuntansi; Vol 3, No 1 2018: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi (JPENSI); 689–697; 2621-3168; 2502-3764; 10.30736/Jpensi.V3i1.https://www.jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpensi/article/view/134*
- Wijaya, Rizky Sukma 2019. “Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivits karyawan”. Skripsi. Lampung: UIN Raden Intan.
- Yulianto, B & Saadah, N. 2020. *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.