



Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti¹⁾; Sudarsih²⁾; Dela Audiva²⁾

^{1,2,3)} *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember*

Email: ¹⁾lelyhana.feb@unej.ac.id; ²⁾ sudarsih.feb@unej.ac.id; ³⁾ audivadela@gmail.com

How to Cite :

Setyanti, S.W.L.H.. Sudarsih. Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>

ARTICLE HISTORY

Received [29 Januari 2022]

Revised [19 Maret 2022]

Accepted [21 Maret 2022]

KEYWORDS

Produktivitas kerja,
keterampilan, disiplin kerja,
kepuasan kerja

*This is an open access article under the
CC-BY-SA license*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi yang berjumlah 32 karyawan. Data penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji yang pada dasarnya menunjukkan pengaruh variabel bebas secara parsial yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

The increasingly fierce competition in the business world has an impact on the business sector that continues to develop and innovate. In this case, it is necessary to have good human resource management because the activities carried out in a company are measured by the productivity of the employees involved in completing the work. This study aims to analyze the effect of skills, work discipline, and job satisfaction on employee productivity. The population of this study were all employees of Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi, totaling 32 employees. The research data used primary data and secondary data. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis method. Hypothesis testing was carried out using a t-test which basically showed the partially significant effect of the independent variables on the dependent variable. The results obtained indicate that the variables of skills, work discipline, and job satisfaction have a positive and significant influence on employee work productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan pada era revolusi 4.0 saat ini memberikan pengaruh bagi semua aspek kehidupan. Persaingan dunia bisnis semakin ketat, salah satunya pada sektor usaha yang terus melakukan pengembangan dan inovasi untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan wawancara ditemukan adanya fenomena bahwa kurangnya pengelolaan karyawan yang mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun. Data tingkat produksi batik mengalami penurunan sebesar 30% dalam kurun waktu 3 tahun yaitu Tahun 2018-2021. Produktivitas yang menurun ditandai dengan kualitas batik yang tidak sesuai dengan standar untuk

dijual seperti pada motif gambar yang kurang rapi, terdapat coretan pada kain batik dan adanya miss komunikasi antar karyawan bagian pewarnaan yang beberapa kali salah menyelupkan warna pada kain batik. Karyawan juga kurang menghargai waktu yang artinya mereka mempunyai tingkat disiplin kerja yang masih rendah. Terlihat beberapa diantara pekerja yang dari hari ke hari datang terlambat untuk memulai bekerja karena pada objek penelitian kurang diterapkannya absensi yang maksimal. Tempat untuk membuat dirasa kurang nyaman terlihat dari bangunan yang masih terbuka sehingga pada saat musim hujan dapat masuk kedalam bangunan, selain itu kurangnya tempat untuk menjemur kain batik yang belum kering karena untuk menghindari agar tidak menyentuh kain batik yang belum kering lainnya. Ketidakpuasaan kerja yang dirasakan para karyawan dapat menghambat proses produksi. Guna menjawab permasalahan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan menganalisis ada tidaknya pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kapasitas yang dimiliki setiap orang dengan menerapkan kreativitas terhadap pekerjaannya yang nantinya dapat menghasilkan suatu yang bermanfaat. Robbins (2014:10) menyatakan bahwa keterampilan adalah seperangkat praktik yang bertujuan untuk menemukan dan menggunakan sumber data intelektual dari kecerdasan setiap orang untuk digunakan sepenuhnya dalam organisasi. Menurut Martoyo (2017:56) menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dievaluasi karyawan meliputi: 1) Pemahaman dalam bekerja yang dapat menciptakan inovasi, strategi dan ide-ide yang kreatif pada setiap aspek pekerjaannya. 2) Perilaku dan emosi karyawan yang dapat memudahkan melaksanakan pekerjaan. 3) Dengan terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing individu. 4) Kemampuan kerja tim dan dapat membangun hubungan baik antar karyawan satu dengan yang lain. Keterampilan bukan hanya tentang kemampuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang konkret namun juga berhubungan dengan persoalan mental seseorang (Irianto, 2018:76). Keterampilan kerja sangat penting karena sebagai tolak ukur kerja para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Keterampilan menurut Handoko (2014:110) adalah kemampuan yang berdasarkan perintah pimpinan untuk para karyawan melaksanakan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting dari manajemen sumber daya manusia karena setiap orang memerlukan peraturan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas tertentu, Putri, Zulfadil & Maulida (2020). Demikian juga didalam perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja untuk dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Robbins (2014:86) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap sukarela seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada. Disiplin kerja adalah tindakan membuat karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi semua aturan di lingkungan perusahaan (Aviyana & Fatmasari, 2019). Karyawan yang sering melanggar peraturan perusahaan maka mencerminkan karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Shalahuddin & Darmawan (2020). Sebaliknya, bila karyawan mematuhi kebijakan yang ditetapkan perusahaan maka karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perilaku yang tampak sesuai dengan balas jasa terhadap suasana kerja karyawan, Robbins (2014: 123). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang pada kondisi yang emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dapat mempengaruhi pekerjaan tertentu (Handoko, 2014:193). Perilaku kondisi emosional seseorang terhadap pekerjaan

dengan perbandingan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang diharapkan. Kepuasan sangat mempengaruhi perilaku dalam bekerja seperti rajin, malas, produktif, dan perilaku yang lain. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap individu sangat berbeda-beda tergantung dari semakin banyak beban kerja yang diberikan. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh setiap individu. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2017: 134) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya karena Keberadaan karyawan dalam bentuk financial dan non-finansial. Kepuasan kerja menurut Elbandiansyah (2019 : 78) merupakan suatu pedoman yang berasal dari pemikiran seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas secara teknis menurut Elbandiansyah (2019: 250) adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan semua sumber daya yang diperlukan (input). Handoko (2014 : 89) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk mendapatkan keuntungan dari hasil dengan mengoptimalkan dan menggunakan fasilitas yang tersedia. Produktivitas kerja sangat erat hubungannya dengan hasil kerja para karyawan dan perlu adanya perhatian perusahaan, Irianto (2018). Apabila perusahaan dapat memberikan perhatian yang baik pada karyawannya maka sangat berdampak pada peningkatan produktivitas dalam bekerja. Tetapi jika karyawan tidak mampu memberikan perhatian dengan baik maka mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner yang secara langsung diberikan kepada responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi yang berjumlah 32 karyawan. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh, dimana populasi kurang dari 100 maka seluruh karyawan digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2016:85) sampling jenuh dipakai untuk penelitian pada populasi yang kurang dari 100 orang. Variabel yang digunakan adalah keterampilan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja yang diuraikan dalam indikator dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen penelitian.

Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Menurut Siregar (2018:241) analisis regresi linier berganda menggunakan variabel standar untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel prediktor. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t yang pada dasarnya menunjukkan pengaruh variabel bebas secara parsial yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	1,941	-	-
Keterampilan (X1)	0,366	0,008	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,445	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	0,252	0,028	Signifikan

Sumber : Olah Data Statistik, 2022

Berdasarkan Tabel 1 hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=1,941+0,366X_1+ 0,445X_2+0,252X_3+e$$

Hasil analisis persamaan regresi linier berganda pada setiap variabel peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta
Pada persamaan model regresi yang diperoleh nilai konstanta 1,941 artinya jika nilai variabel bebas Keterampilan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) adalah samadengan 0, maka nilai produktivitas kerja sebesar 1,941.
- Keterampilan (X1)
Nilai koefisien persamaan model regresi untuk variabel Keterampilan adalah sebesar 0,366 yang berarti setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel keterampilan maka semakin tinggi pula tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan dan begitu pula sebaliknya.
- Disiplin Kerja (X2)
Nilai koefisien persamaan model regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,445 yang berarti setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel disiplin kerja maka semakin tinggi pula tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan dan begitu pula sebaliknya.
- Kepuasan Kerja
Nilai koefisien persamaan model regresi untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,252 yang berarti setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,252. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan dan begitu pula sebaliknya.

Uji F (Simultan)

Tabel 2 Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.129	3	39.043	96.408	.000 ^b
	Residual	11.339	28	.405		
	Total	128.469	31			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y1

Sumber : Olah Data Statistik, 2022

Dari Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $360,470 > 2,777$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel

independen yaitu variabel (Keterampilan kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

a. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil persamaan regresi linier berganda pada uji-t hipotesis pertama (H_1) ditunjukkan pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat digambarkan dengan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,366. Hal tersebut menunjukkan besarnya kontribusi variabel keterampilan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan dapat dilihat nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,008 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau (5%).

Setiap proses membuat dibutuhkan kemampuan kerja tim yang baik dalam menyelesaikan pesanan para konsumen. Karyawan pada masing-masing bagian memiliki keterampilan yang berbeda-beda, namun jika tercipta kerjasama yang solid maka pekerjaan akan cepat selesai sesuai dengan target. Kemampuan kerja tim dapat dicapai ketika sekelompok karyawan bekerja sama menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana kerja yang positif dengan menggabungkan kekuatan masing-masing individu untuk meningkatkan kapasitas kerja tim yang kuat. Irianto (2018) menyatakan bahwa keterampilan dalam manajemen pengetahuan adalah seperangkat praktik yang bertujuan untuk menemukan dan menggunakan sumber data intelektual dari kecerdasan setiap orang untuk digunakan sepenuhnya dalam organisasi. Penelitian terkait keterampilan telah dilakukan oleh Halim (2020), Khoirul (2018), Latifah (2020), Pertiwi (2017) dengan hasil penelitian bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang diterapkan Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan yang ada didalam perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan mencapai hasil kerja terbaik yang sesuai dengan target perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian Syahdan (2017), Slamet (2020) dan Todingbua *et al.*, (2018) bahwa disiplin kerja akan mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (α) variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel disiplin kerja memenuhi kriteria uji-t dan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat pada indikator ketaatan dalam penggunaan alat dan fasilitas maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kondisi yang sudah tercipta harus dipertahankan dan ditingkatkan oleh perusahaan agar karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan, maka H_2 diterima.

Pemilik Rumah Batik Tatsaka membentuk sistem tenaga kerja yang bebas dan bertanggung jawab. Ini berarti bahwa setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pemilik sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, selain gaji dan kompensasi juga memberikan istirahat selama satu jam dari pukul 11.30 sampai 12.30 WIB. Penggunaan handphone tidak dilarang disini tetapi para karyawan harus berhati-hati saat bekerja. Karyawan tidak diperbolehkan bermain handphone kecuali ada panggilan penting. Bahkan selama bekerja tidak boleh terlalu bercanda dan berdebat karena ini akan mengganggu konsentrasi karyawan lain dan dapat menyebabkan kecelakaan di tempat kerja. Ahmad (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja membuat karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi semua aturan di lingkungan perusahaan. Penelitian terkait disiplin kerja telah dilakukan oleh

Asnora (2020), Aviyana & Fatmasari (2019), Baktiyasa (2017), Pertiwi (2017) dan Shalahuddin et al., (2020) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah mengukur kinerja karyawan, karena jika banyak karyawan yang disiplin dan mengurangi pekerjaannya, maka perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya begitu sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Putri, Zulfadil dan Maulida (2020) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil persamaan regresi linier berganda pada uji-t hipotesis ketiga (H3) ditunjukkan pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat digambarkan dengan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,252. Hal tersebut menunjukkan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan dapat dilihat nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,028 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau (5%).

Berdasarkan hasil penemuan di lapangan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada indikator upah yang tinggi maka karyawan akan termotivasi atau pendorong untuk menyelesaikan pekerjaan. Handoko (2014:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pada kondisi yang emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dapat mempengaruhi pekerjaan tertentu. Penelitian terkait kepuasan kerja telah dilakukan oleh Lilia et al., (2020), Putri, Zulfadil dan Maulida (2020), Slamet (2020) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya kepuasan kerja karyawan harus nyaman dan terjamin karena jika tidak dijaga akan memungkinkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dijelaskan oleh peneliti bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi. Artinya semakin baik keterampilan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ini membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ini membuktikan juga bahwa kepuasan kerja merupakan aspek penting yang memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti motivasi, komitmen, kompensasi, dan lain-lain.

Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan memberikan kuesioner dengan menarik yang sifatnya terbuka kepada responden artinya memberikan ruang untuk responden beragumen atas jawaban yang mereka berikan dari pertanyaan, dan bisa juga memberikan souvenir bagi setiap responden agar mereka lebih semangat lagi dalam mengisi kuesioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. D., Dudija, N., & Psi, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pembangunan Di Influence of Work Discipline and Oversight Control on Employee Work Productivity of Employees in PT. Sulthan Salman Jaya. *E-Proceeding of Management*. 7 (1): 79– 287.
- Asnora, F. H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*. 7 (2): 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Aviyana, C., & Fatmasari, D. 2019. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran. *Majalah Ilmiah Inspiratif*. 4 (7).
- Baktiyasa, R. S. & L. F. 2017. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu). *Jom Fisip*. 4 (2): 1–15.
- Elbandiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Halim, P. & A. 2020. Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akutansi (EBMA)*. 1 (2): 162–167.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Irianto, A. 2018. *Panduan Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. 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. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Latifah, Siti. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan Dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi. *Syntax Idea, [S.l.]*, v. 2, n. 5, p. 142–151. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i5.277>
- Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A. K., & Nainggolan, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan. *Cermin: Jurnal Penelitian*. 4 (1): 24.
- Martoyo, Susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Pertiwi, Feni. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Ukm Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara*. Volume 5 , Nomor 1
- Putri, Ridha. Zulfadil. Yusni Maulida. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal ekonomi Kiat*. Vol 31 No 2. [https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31\(2\).2790](https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31(2).2790).
- Robbins, P. Stephen. 2014. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh) Alih Bahasa Benyamin Molan*. Salemba Empat : Jakarta.
- Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. 2020. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*. 4 (2): 143.
- Siregar, S. 2018. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.

- Slamet, A. R. 2020. Pengaruh Beban Kerja, kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis). E-Jurnal Riset Manajemen Prodi 90 Manajemen. 1(1): 1–13.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syahdan, Feri. (2017). Hubungan antara Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja. Jurnal Ilmiah Psikologi. Vol 5 No : 1. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4334>
- Todingbua, Manuel August. Siti Haerani. Anwar Ramli. (2018). The Influence of Intellectual Capital Small and Medium Enterprises Toward Productivity Through Managerial Skill in Makassar. Journal of Economic Theory. Vol 12 No : 1. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>

