

## **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PT. BALI MODA BUSANA KARANGANYAR**

Arinda Dwi Mawarni<sup>1)</sup>, Yanti Sri Danarwati<sup>2)</sup>  
<sup>1), 2)</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

*Email:* dwimawarniarinda@gmail.com<sup>1)</sup>, yantidanarwati07@gmail.com<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of compensation, work discipline and work environment on the work productivity of employees at PT. Bali Fashion Clothing Karanganyar either partially or simultaneously. The hypothesis in this study is that compensation, work discipline and work environment have a significant effect on the work productivity of employees at PT. Bali Fashion Clothing Karanganyar either partially or simultaneously. This research is a survey research with a quantitative research type. The data used in this study uses primary data from the results of the respondents' questionnaire answers. The study population consisted of all employees at PT Bali Moda Busana Karanganyar as many as 334 people were sampled with a proportional sampling technique which took 25% of the total population so that the total sample in this study was 84 respondents. From the results of this study, it can be concluded that compensation, work discipline and work environment have a significant effect on the work productivity of employees at PT. Bali Fashion Clothing Karanganyar either partially or simultaneously.*

**Keywords:** *compensation, work discipline, work environment and work productivity*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peran krusial untuk menentukan capaian dan kesuksesan perusahaan. Dalam mencapai tujuan itu, sumber daya diharuskan guna bisa menambah produktivitas kerja untuk keberlangsungan dan meningkatkan pendapatan, keuntungan dan kinerja bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah penggerak terpenting pada sebuah perusahaan. Kunci kesuksesan sebuah perubahan yaitu dalam SDM yakni selaku pemberi tenaga, inisiator, usaha dan kreativitas mereka terhadap organisasi dalam menambah potensi perubahan organisasi dengan berkelanjutan (Handoko, 2015).

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat setiap perusahaan selalu berupaya untuk dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mendukung produktivitas perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja salah satu diantaranya adalah faktor kompensasi. Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Hani, 2018). Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan perlu memberikan kompensasi bisa berupa *financial* maupun *non-financial* dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan pegawai kepada instansi tempat ia bekerja.

Produktivitas kerja karyawan di perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk

mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Ni Kadek Nira Agustiwi & Sagung Kartika Dewi, 2019: 2171).

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik maupun non fisik yang ada di tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja seringkali juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Arwin, 2022). Lingkungan kerja yang semakin kondusif akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini ingin lebih fokus pada permasalahan produktivitas kerja karyawan, khususnya karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Melihat permasalahan tersebut maka dalam penelitian ini bermaksud untuk melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor yang dapat berpengaruh produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar yang dilihat dari faktor kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Produktivitas**

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji, insentif, tunjangan atau program kesejahteraan.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib, yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik (Budiono, 2011: 45).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2014:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah:

Abdillah, Irma (2021), yang berjudul: "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru". Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa motivasi Kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

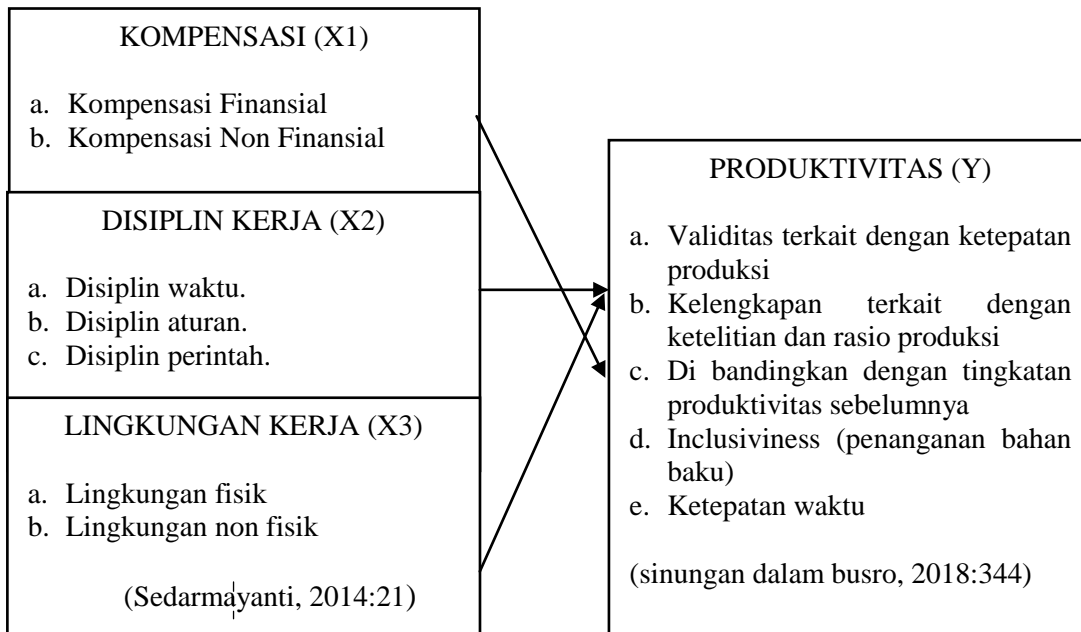
Sahara, Erna, A, dkk., (2020) yang berjudul: "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Sumber Jaya Mandiri Banjarbaru". Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa faktor lingkungan fisik, pelatihan, kepemimpinan dan suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Agustini, N.K.I. dan Dewi, A.A.S.K (2019) yang berjudul: "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan". Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Fajar, A. Remmang,H. Menne,F. (2019) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kerangka Pemikiran**

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri)
- - -→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama)

**Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
4. Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Moda Busana Karanganyar, yang karyawannya berjumlah 334 orang. jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini relatif besar lebih dari 100 orang yaitu 334 orang, maka dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah proporsional sampling.

Proporsional sampling dalam penelitian ini sampel diambil sebesar 25% dari total populasi dalam penelitian ini yaitu 334 orang sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden. Populasi yang besar membawa teknik sampling penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner, dimana semua populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel.

Dalam pengumpulan data penulis menempuh berbagai langkah yang meliputi observasi langsung tempat penelitian, membuat dan menyebarkan kuisisioner dan melakukan studi pustaka terhadap beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, Setelah data dikumpulkan kemudian dilakukan pengolahan data terlebih dahulu dengan mengumpulkan hasil dari kuisisioner yang telah dibagikan, yang mana kemudian hasil kuisisioner itu dimasukkan dalam tabulasi data melalui aplikasi Ms. Excel 2016 setelah membuat tabulasinya, data tersebut kemudian dimasukkan dan dianalisa melalui aplikasi SPSS 21 untuk mengetahui nilai uji statistiknya yang meliputi uji instrumen penelitian dan uji analisis datanya. Variabel yang digunakan antara lain: variabel independen (kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (produktivitas). Adapun definisi operasional variabelnya sebagai berikut :

1. Produktivitas

Produktivitas dalam penelitian ini merupakan penilaian terkait dengan kemampuan karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan yang direncanakan dalam waktu tertentu berdasarkan keterampilan dan pengalamannya. Menurut (sinungan dalam busro, 2018:344) Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel produktivitas diantaranya adalah:

- a). Validitas terkait dengan ketepatan produksi,
- b). Kelengkapan terkait dengan ketelitian dan rasio produksi,
- c). Di bandingkan dengan tingkatan produktivitas sebelumnya,
- d). Inclusiviness (penanganan bahan baku),
- e). Ketepatan waktu

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan penilaian responden terkait dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar sebagai balas jasa atas hasil kerja yang dicapai. Menurut (Hasibuan, 2012: 119). Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel ini diantaranya adalah:

- a). Kompensasi Finansial,
- b). Kompensasi Non Finansial.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan budaya kepatuhan terhadap ketentuan atau aturan maupun perintah atasan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Menurut (Budiono, 2011:45). Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel ini diantaranya adalah:

- a). Disiplin waktu,
- b). Disiplin aturan,
- c). Disiplin perintah

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar karyawan yang terkait dengan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta aturan kerja baik perseorangan maupun kelompok yang mencakup aspek fisik maupun non fisik yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganya. Menurut (Sedarmayanti, 2014:21). Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel ini diantaranya adalah:

- a). Lingkungan fisik,
- b). Lingkungan non fisik

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji instrumen penelitian**

Uji Validitas

Hasil uji Validitas dalam penelitian ini dinyatakan valid karena dari keempat variabel tersebut, untuk nilai koefisien validitas atau nilai Rhitung semuanya lebih besar dari rtabel, dengan nilai rtabel yaitu 0,212

Uji reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas untuk keempat variabel dari data dalam skripsi, seluruh pertanyaan dalam kuisioner memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan data tersebut reliabel (Konsisten).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21, sehingga diperoleh hasil print out sebagai berikut:

Tabel 1  
 Hasil Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)       | -1.390                      | 1.305      |                           | -1.065 | .290 |
| 1 Kompensasi     | .673                        | .055       | .696                      | 2.225  | .022 |
| Disiplin Kerja   | .822                        | .103       | .774                      | 7.984  | .000 |
| Lingkungan Kerja | .185                        | .093       | .127                      | 2.002  | .049 |

F Hitung = 164.742

0.000

Adjusted R<sup>2</sup> = 0.855

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,390 + 0,673X_1 + 0,822X_2 + 0,185X_3 + e$$

Artinya :

Untuk nilai variabel kompensasi (X1) terhadap produktivitas (Y) = -1,390, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja maka akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar,

Untuk nilai variabel kompensasi yaitu 0,673, bernilai positif artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga apabila terdapat peningkatan kompensasi dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Begitu juga sebaliknya berdasarkan uji T di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (2,225 > 1,990) dan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 yaitu (0,022 < 0,05), artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Untuk nilai variabel disiplin kerja (X2) yaitu 0,822, bernilai positif artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga apabila terdapat peningkatan disiplin kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Begitu juga sebaliknya berdasarkan uji T di dapat nilai Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (7,984 > 1,990) dan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Untuk nilai variabel lingkungan kerja (X3) yaitu 0,185, bernilai positif artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga apabila terdapat peningkatan

lingkungan kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Begitu juga sebaliknya berdasarkan uji T di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2,002 > 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,049 < 0,05$ ), artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,855. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja PT. Bali Moda Busana Karanganyar sebesar 85,5% sedangkan sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya yang tidak dicantumkan dipenelitian ini.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Aini, Saskia (2021); Zulaikha, Tri Wulandari (2019); Wijaya, Rizky Sukma (2019); Ni Kadek Ira Agustini dan A.A Sagung Kartika Dewi (2019); dan Auliyah Fajar, Hasanuddin Remmang, Firman Menne (2019) yang menerangkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Untuk itu dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perlu perusahaan perlu adanya pemberian kompensasi yang memadai baik yang bersifat finansial maupun non finansial agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan prosedur kerja dan pengendalian dalam pelaksanaan operasional perusahaan yang lebih baik agar dihasilkan produktivitas karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar seperti disiplin terhadap waktu kerja, disiplin terhadap aturan kerja, disiplin terhadap perintah atasan terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ira Agustini dan A.A Sagung Kartika Dewi (2019) dan Auliyah Fajar, Hasanuddin Remmang, Firman Menne (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan selama ini lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar mendukung produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arwin (2022); Pamungkas, Dita Tri dan Ngatno (2016); Sahara, Anisa Erna, dkk., (2020); dan Auliyah Fajar, Hasanuddin Remmang, Firman Menne (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji F dan uji determinasi yang dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan pada bab terdahulu maka dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Bali

- Moda Busana Karanganyar.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
  3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
  4. Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

## SARAN

Saran-saran yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perusahaan perlu adanya pemberian kompensasi yang memadai baik yang bersifat finansial maupun non finansial agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan prosedur kerja dan pengendalian dalam pelaksanaan operasional perusahaan yang lebih baik, agar dapat menghasilkan produktivitas karyawan yang lebih baik.
2. Perlunya dukungan kejelasan terhadap semua aturan atau pedoman kerja, sehingga diharapkan pekerjaan dapat berjalan secara teratur dan terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian setiap aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik dan selesai dengan target yang telah ditetapkan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja.
3. Diperlukan kesesuaian lingkungan kerja yang ada ditempat kerja dengan yang dibutuhkan karyawan, karena apabila karyawan merasa nyaman dan mudah dalam bekerja akan dapat meningkatkan kerja karyawan terserbut sehingga akan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.
4. Mengingat dalam penelitian ini terbatas pada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar, maka bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian yang terkait dengan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. 2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Alex, S. Nitiseminto, 2016, *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2017, *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. 2020. Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Internasional Daihatsu , Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20.
- Gery Desler, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarata.
- Kasifah. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Sekretaria Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur. 5(3), 320–330.
- Malayu SP., Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Purbayu Budi Santoso, 2015, *Analisis Statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Rohmat, S. (2020). *Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di balai kalibrasi fasilitas penerbangan*. 3(2), 201–210. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.196>
- Riduwan, 2015, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung, Alfabeta  
Susilo Maryoto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.