



PERANAN FAKTOR-FAKTOR YANG DAPAT MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DAMAR RESOURCES

Oleh : Jajang Roni Aunul Kholik* Adelina Suryati**

e-mail : jajangroni.stimaimmi@gmail.com, adelinasuryati@panca-sakti.ac.id

ABSTRACT

Employee work productivity is a very important factor to be developed in the company environment, because it has a big role in determining the success or failure of a company in achieving its goals. Comprehensive knowledge and understanding of the determinants that can affect work productivity must be studied in more detail. This research was conducted to determine the role of the factors that can affect employee productivity at PT. Damar Resources. This research method was carried out using a qualitative descriptive approach using a sample of ten company employees. The results of the study show that the variables of education, competence, discipline, motivation, age, compensation/wages, and work environment as a whole have an good role in influencing employee work productivity. The discipline variable is the main and most dominant factor that influences work productivity because it has been exemplified directly by the leadership which determines the level of employee discipline, a high sense of responsibility from employees for each job, as well as employee discipline by coming and going home on time according to working hours. create a more productive work environment. Providing bonuses/incentives for achieving company targets, increasing work competencies through education, training, or competency certification, as well as providing conducive working facilities and spaces and an atmosphere that is safe, calm, and away from noise should be carried out by companies in order to increase employee work productivity.

Keywords: discipline, work environment, work productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya bergantung pada produktivitas kerja yang dimiliki baik secara perorangan maupun secara tim dalam sebuah organisasi. Dalam mencapai produktivitas tertentu yang sesuai target perusahaan, tidak dapat tercapai secara tiba-tiba melainkan membutuhkan proses yang melibatkan hampir semua faktor produksi yang ada, baik itu tenaga kerja, sumber daya alam (bahan baku), maupun modal kerja. Beberapa faktor produksi yang ada tersebut, faktor sumber daya manusia memegang peranan yang cukup besar dalam mengelola sumber daya alam dan permodalan guna tercapai target produktivitas (Sudarmanto, 2019).

Sebagai salah satu faktor produksi utama, tenaga kerja menempati posisi yang sangat vital dalam mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi yang

dibutuhkan oleh konsumen, dalam arti bahwa tanpa adanya sentuhan manusia sebagai tenaga kerja, maka tidak akan tercipta produktivitas. Oleh karena itu, fokus peningkatan produktivitas kerja adalah terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk selalu termotivasi dalam bekerja yang kemudian diharapkan mereka akan mengorbankan waktu, tenaga, dan perhatiannya demi tercapainya target dan tujuan perusahaan khususnya terkait produktivitas kerja.

Sebagai salah satu penggerak roda perusahaan, produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk dikembangkan dan ditingkatkan, karena produktivitas kerja memiliki peranan besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis perusahaan yang mencakup bidang sumber daya manusia, operasi produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang-bidang terkait lainnya. Peningkatan produktivitas kerja

^{1*} Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

karyawan secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para pekerja. Selain itu, produktivitas kerja juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik demi tercapainya target dan tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu masalah yang rumit dan penting untuk diteliti, karena besarnya manfaat yang didapat dari meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan baik kepada pimpinan maupun karyawan lain di dalamnya.

PT. Damar Resources adalah suatu perusahaan swasta berskala nasional yang didirikan pada tanggal 1 Februari 2008 yang bergerak dalam bidang usaha pertambangan khususnya tambang batuan, tambang timah, smelting (peleburan dan pemurnian), serta bidang usaha jasa pertambangan. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di salah satu gedung perkantoran wilayah Sudirman Jakarta Pusat. Berdasarkan pengamatan awal, fenomena produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources dapat dikatakan belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kerja dan kesiapan dokumen yang akan digunakan untuk proses pengajuan administrasi dan pelaporan kepada pihak-pihak terkait termasuk instansi pemerintah yang dibutuhkan oleh pimpinan perusahaan terkadang belum dapat dilengkapi secara tepat pada waktunya. Rendahnya produktivitas kerja dalam menyelesaikan target yang ditugaskan oleh pimpinan ditenggarai sebagai salah satu penyebab terlambatnya kesiapan dokumen administrasi dan laporan hasil kerja perusahaan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan dimungkinkan karena beberapa faktor seperti : pendidikan, kompetensi, motivasi, kedisiplinan, kompensasi/upah, usia, dan lingkungan kerja yang bisa saja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Mengingat bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, maka dapat ditarik suatu pokok pikiran bahwa upaya yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya perlu dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara menstimulasi aspek-aspek lain yang membuat seorang karyawan bersedia melakukan tindakan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan demikian, suatu

pengetahuan dan pemahaman secara komprehensif terhadap faktor-faktor penentu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan haruslah dikaji secara lebih detail.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources.
2. Faktor utama yang memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peranan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources?
2. Bagaimana peranan faktor utama yang memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

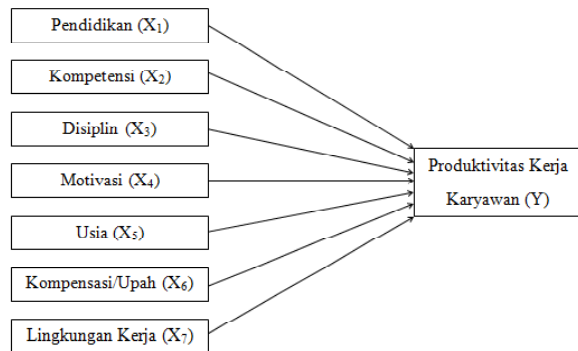
1. Peranan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources.
2. Peranan faktor utama yang memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources.

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai peranan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya keilmuan dan digunakan sebagai bahan referensi dalam bidang kajian ilmu manajemen khususnya mengenai produktivitas kerja.
2. Manfaat praktis : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang informasi yang berharga bagi para pimpinan perusahaan secara umum dan bagi perusahaan yang

bersangkutan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan sasaran strategis perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Penelitian

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja

Muhammad Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, dan modal). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif atau perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Secara lebih sederhana, produktivitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan selama produksi berlangsung, seperti: Tanah, Bahan baku dan bahan pembantu, Pabrik, mesin-mesin, alat-alat, dan tenaga kerja.

Produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal atau maksimal. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka aspek sumber daya manusia perlu memperoleh perhatian yang lebih agar dapat memperoleh hasil optimal dari sarana prasarana yang tersedia (Sutrisno, 2019).

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Terdapat banyak teori yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan. Salah satu teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut : motivasi, pendidikan, disiplin, keterampilan/kompetensi, sikap etika, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan/upah, lingkungan dan iklim kerja, kecanggihan teknologi, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, serta kesempatan untuk berprestasi (Muhammad Busro, 2018).

Pendidikan

Pendidikan merupakan investasi yang menjadi kewajiban zaman sekarang karena perubahan yang begitu cepat dan dinamis. Pendidikan seseorang akan terus dapat beradaptasi dan mengikuti arus perubahan. Pendidikan dianggap sebagai upaya dalam menempa kemampuan dan kompetensi seseorang sehingga dapat mempermudah proses pengembangan dirinya. Pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas yang dihasilkan, artinya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan menjadikan dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efisien dan efektif karena sudah dibekali dengan wawasan dan pengetahuan yang lebih kompleks (Ukkas, 2019).

Pendidikan yang diperoleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Pendidikan akan menempa seseorang dari berbagai aspek diantaranya : pengetahuan, pengalaman, etika, dan estetika yang akan menghasilkan prestasi akademik. Prestasi akademik yang diperoleh seseorang selama mengikuti pendidikan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam penerimaan dan penempatan karyawan pada suatu perusahaan (Riswayadi, 2021).

Kompetensi

Menurut Anggraini, et al. (2023), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer / mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan

tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Kompetensi juga dapat dijelaskan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan terperinci sesuai standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, serta pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif, sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan (Sudarmanto, 2019).

Disiplin

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2019) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Secara teoritis, disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan (Sastrohadiwiryo, 2019).

Motivasi

Menurut Sastrohadiwiryo (2019), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan

kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi seorang karyawan adalah sebagai berikut : kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Motivasi dapat dikatakan sebagai keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab.

Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Selain itu, untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam perusahaan, adanya seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen tentulah sangat dibutuhkan. Adanya kemampuan yang dimiliki pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan yang lain untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Peranan pimpinan dalam setiap perusahaan sekecil apapun tingkat kepemimpinan, sangatlah dominan dalam mengembangkan produktivitas perusahaan tersebut. Disamping itu, figur pemimpin dalam perusahaan menjadi media penghubung antara pemilik perusahaan dengan para karyawannya (Zameer, et al., 2020).

Usia

Pengaruh usia terhadap produktivitas telah banyak dikupas oleh para ahli. Faktor usia pasti diperhatikan oleh setiap perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Pada umumnya tenaga kerja yang berumur lebih tua akan mempunyai tenaga fisik yang lebih lemah dan terbatas. Sebaliknya, tenaga kerja yang berumur lebih muda mempunyai kemampuan fisik yang lebih kuat. Indikator usia adalah kemampuan kognitifnya yang diukur dari kemampuan analisisnya. Tahapan pengukuran kemampuan analisis karyawan adalah : kemampuan memberikan analisis yang masuk akal, kemampuan mengevaluasi pendapat umum, dan kemampuan memprediksi suatu kondisi berdasarkan informasi yang sesuai (Amron, 2019).

Kompensasi/Upah

Menurut Tamali dan Munasip (2019), kompensasi/upah adalah imbalan yang di terima karyawan atas

jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi adalah imbalan yang didapatkan karyawan sebagai balasan atas aktivitas kerja mereka. Kompensasi/upah merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Jenis-jenis upah dapat dibedakan menjadi :

- 1) Upah Pokok adalah upah yang diberikan kepada tenaga kerja. Upah pokok dapat dibedakan menjadi : upah per jam, per hari, per minggu, maupun per bulan.
- 2) Upah Lembur adalah upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang bekerja melebihi jam kerja yang telah disepakati tenaga kerja dan perusahaan.
- 3) Tunjangan adalah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja biasanya karena adanya keuntungan pada neraca perusahaan di akhir tahun.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan objek yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan seperti: suhu, humiditas, sirkulasi udara, pencahayaan, persepsi, kebersihan tempat kerja, serta layak tidaknya alat-alat pelengkap untuk bekerja. Lingkungan kerja dikatakan juga sebagai seluruh objek yang ada pada sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Ali, 2018).

Keadaan lingkungan kerja bisa dikatakan lebih baik apabila lingkungan kerja tersebut nyaman, aman, serta menyenangkan bagi karyawan dalam menjalankan segala tanggung jawabnya sebagai pekerja. Lingkungan kerja dibentuk sedemikian rupa agar bisa terbentuknya hubungan kerja yang dapat menjalin hubungan para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan tenaga kerja yang memuaskan bisa mewujudkan antar karyawan bangkit lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mencapai suatu hasil optimal. Sebaliknya, sekiranya lingkungan kerja tersebut

tidak memuaskan akan berdampak negatif atau penurunan tingkat produktivitas kerjanya (Bambang, 2019).

Penelitian-Penelitian Terdahulu

Emmy Ria (2020) menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Suhartini et al. (2020) menjelaskan bahwa sebanyak 11 (84,6%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik akibat kurangnya motivasi perawat dan hasil kerjanya mungkin didasari oleh kurang puasnya perawat tersebut dalam bekerja.

Lina et al. (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perusahaan PT. Woory Sukses Apparel.

Dwi Cahyo Hermawan et al. (2021) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian sortasi di PTPN X (Persero) Kebun Kertosari Jember. Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian sortasi adalah variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai t-hitung yaitu sebesar 7,956 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan merupakan variabel yang memiliki nilai t-hitung terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

Santi Wahyuni et al. (2022) menyatakan bahwa hasil penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan, tingkat pendidikan dan usia karyawan tidak memberikan efek terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi, seorang karyawan yang termotivasi oleh pimpinan perusahaan dapat meningkatkan semangatnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga produktivitas karyawan tersebut meningkat.

Adhitya Kurniawan et al. (2022) dalam hasil penelitiannya menggunakan metode deskriptif kualitatif, menyatakan bahwa usia karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jaminan ukuran usia sangat menentukan jumlah hasil produksinya, tentunya dengan asumsi apabila usianya tidak muda lagi, produktivitas lebih lambat atau kecil daripada usia yang masih dibawahnya.

Misdar (2022) menyatakan dalam penelitiannya bahwa tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan imbalan finansial (kompensasi/upah) mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

Ronald Wangdra (2022) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kompetensi karyawan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart).

Yusril Ihza Harefa (2023) menjelaskan bahwa variabel usia dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Ledy Nevira Anggaraini, et al. (2023) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Angka signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi karyawan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin buruk kompetensi karyawan, maka semakin menurunkan produktivitas kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif menggunakan metode kualitatif dengan desain *cross sectional*. Desain *Cross sectional* didefinisikan sebagai jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel yang telah ditentukan. Alasan penggunaan desain ini adalah karena seluruh variabel diukur dan diamati pada saat yang sama, sehingga lebih memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Jenis dan pendekatan penelitian ini digunakan untuk melihat hubungan antara tujuh variabel independen (X) berupa : pendidikan (X_1), kompetensi (X_2), disiplin (X_3), motivasi (X_4), usia (X_5), kompensasi/upah (X_6), dan lingkungan kerja (X_7) dengan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Hasil Penelitian

Tabel 1.

Hasil Pengolahan Data Penelitian Persepsi Responden Terhadap Peranan Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Damar Resources

No	Indikator	Frekuensi*					Total Skor	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
	PENDIDIKAN (X_1)								
1	Pekerjaan yang dilakukan sesuai bidang pendidikan		1	3	6		35	3,5	Baik
2	Pengetahuan dan keterampilan selama pendidikan menunjang pekerjaan			1	7	2	41	4,1	Sangat Baik
3	Pendidikan dapat mendorong bekerja dengan baik			1	8	1	40	4,0	Baik
4	Tingkat pendidikan mempengaruhi status/jabatan		1	1	5	3	40	4,0	Baik
5	Pendidikan dapat menunjang penguasaan terhadap tugas dan pekerjaan			1	6	3	42	4,2	Sangat Baik

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Damar Resources yang berjumlah sepuluh orang. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan yang bekerja di PT. Damar Resources yaitu berjumlah sepuluh orang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden berupa variabel-variabel independen yang dijabarkan melalui indikator-indikator pernyataan terkait variabel independen berupa variabel pendidikan (X_1), kompetensi (X_2), disiplin (X_3), motivasi (X_4), usia (X_5), kompensasi/upah (X_6), dan lingkungan kerja (X_7), serta variabel dependen (Y) berupa produktivitas kerja karyawan. Selain itu, data primer juga dapat diperoleh melalui wawancara langsung kepada pihak-pihak terkait seperti Dewan Komisaris dan Dewan Direksi yang ada di perusahaan tersebut.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu analisis yang dilakukan bertujuan untuk menjelaskan dan/atau mendeskripsikan karakteristik variabel independen berupa variabel pendidikan (X_1), kompetensi (X_2), disiplin (X_3), motivasi (X_4), usia (X_5), kompensasi/upah (X_6), dan lingkungan kerja (X_7) terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan (Y) dengan melihat distribusi frekuensi responden berdasarkan variabel yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

No	Indikator	1	2	3	4	5	Total Skor	Rata-Rata	Kriteria
	DISIPLIN (X₃)								
1	Keteladanan pimpinan menentukan kedisiplinan			1	5	4	43	4,3	Sangat Baik
2	Datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja agar bekerja lebih produktif				9	1	41	4,1	Sangat Baik
3	Mematuhi setiap peraturan yang ada di tempat kerja			1	8	1	40	4,0	Baik
4	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan				9	1	41	4,1	Sangat Baik
5	Menggunakan peralatan kantor dengan baik dan sesuai peruntukannya				10		40	4,0	Baik
	MOTIVASI (X₄)								
1	Melakukan pekerjaan sebaik mungkin dengan meminimalkan setiap kesalahan				5	5	45	4,5	Sangat Baik
2	Pimpinan dan rekan kerja memberikan pujian, jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik			5	4	1	36	3,6	Baik
3	Penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja yang dihasilkan, mendorong semangat bekerja lebih baik			4	4	2	38	3,8	Baik
4	Pekerjaan yang dilakukan sangatlah penting dalam menunjang tercapainya target-target perusahaan.			2	8		38	3,8	Baik
5	Pimpinan dan rekan kerja dapat bekerja sama dan mendorong meningkatkan kemampuan/pengetahuan			2	6	2	40	4,0	Baik
	USIA (X₅)								
1	Tingkat usia berpengaruh terhadap pekerjaan		1	2	7		36	3,6	Baik
2	Tingkat usia berpengaruh terhadap pembagian tugas		2	1	7		35	3,5	Baik
3	Tingkat usia berpengaruh terhadap kepuasan kerja		1	3	6		35	3,5	Baik
4	Semakin lama masa usia bekerja di perusahaan, semakin mampu memahami pekerjaan di kantor				8	2	42	4,2	Sangat Baik
5	Bekerja pada tingkat usia produktif			1	8	1	40	4,0	Baik
	KOMPENSASI/UPAH (X₆)								
1	Kompensasi/upah yang diterima sesuai tingkat kesulitan pekerjaan dan upah minimum pemerintah			2	5	3	41	4,1	Sangat Baik
2	Kompensasi/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok, perumahan, dan transportasi		1	1	8		37	3,7	Baik
3	Perusahaan memberikan program jaminan kesehatan dan proteksi/penunjang masa tua			2	6	2	40	4,0	Baik
4	Perusahaan memberikan bonus/insentif apabila perusahaan mencapai target sesuai direncanakan	1	1	4	3	1	32	3,2	Baik
5	Perusahaan memberikan waktu liburan/rekreasi untuk menghilangkan kepenatan dalam bekerja			3	5	2	39	3,9	Baik
	LINGKUNGAN KERJA (X₇)								
1	Dekorasi dan fasilitas kerja yang ada di ruangan mendukung pelaksanaan tugas			1	8	1	40	4,0	Baik
2	Ukuran dan tata letak ruang kerja yang ada mampu mendukung pelaksanaan tugas				9	1	41	4,1	Sangat Baik
3	Suasana tempat kerja aman, tenang dan jauh dari kebisingan membuat bekerja lebih nyaman				9	1	41	4,1	Sangat Baik
4	Penerangan dan sirkulasi udara di tempat kerja yang tersedia dapat mendukung pelaksanaan tugas				7	3	43	4,3	Sangat Baik
5	Hubungan harmonis antar karyawan tercipta dengan baik di tempat kerja			1	9		39	3,9	Baik

* Keterangan : frekuensi dan kriteria 1 - sangat tidak baik/sangat tidak setuju (skor 0-1); 2 - tidak baik/tidak setuju (skor >1-2); 3 - kurang baik/ragu (skor >2-3); 4 - baik/setuju (skor >3-4); dan 5 - sangat baik/sangat setuju (skor >4).

PEMBAHASAN

Peranan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengolahan data penelitian di atas, persepsi responden terhadap indikator-indikator pada variabel pendidikan (X₁) secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dan sangat baik dengan nilai 3,5 - 4,2. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel pendidikan (X₁) memiliki peranan yang baik dalam mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources, karena faktor pendidikan dapat menunjang penguasaan terhadap tugas dan pekerjaan karyawan (skor 4,2) serta pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pendidikan dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan (skor 4,1) yang kedua indikator tersebut merupakan nilai persepsi responden yang paling besar. Pendidikan seorang karyawan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan, artinya karyawan

yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan menjadikan dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efisien dan efektif karena sudah dibekali dengan wawasan dan pengetahuan yang lebih kompleks. Prestasi akademik yang diperoleh seseorang selama mengikuti pendidikan dapat dijadikan pertimbangan dalam penerimaan dan penempatan karyawan di perusahaan. Namun di sisi lain, berdasarkan data internal perusahaan terkait pendidikan karyawan PT. Damar Resources, terdapat beberapa karyawan yang menjalani tugas dan pekerjaan tidak sesuai dengan bidang pendidikan dan gelar akademik (skor 3,5). Hal tersebut dikarenakan perusahaan juga memperhatikan kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Misdar studi kasus di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar tahun 2022 dan Yusril Ihza Harefa studi kasus di BMT Mandiri Abadi Syariah tahun 2023, yang keduanya menyatakan bahwa variabel pendidikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi Wahyuni et al. studi kasus PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan tahun 2022 yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan tidak memberikan efek dalam produktivitas kerjanya.

Peranan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengolahan data penelitian di atas, persepsi responden terhadap indikator-indikator pada variabel kompetensi (X_2) secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dan sangat baik dengan nilai 3,9 - 4,2. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X_2) juga memiliki peranan yang baik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources, karena faktor pengalaman kerja sebagai salah satu dimensi kompetensi dapat membuat karyawan lebih tekun dan telaten dalam bekerja di perusahaan (skor 4,2) serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sebagai salah satu dimensi kompetensi juga dapat menambah kemampuan karyawan dalam bekerja yang lebih baik (skor 4,2) yang kedua indikator tersebut merupakan nilai persepsi responden yang paling besar. Kompetensi

dan karakteristik khusus yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, dapat menjadikan karyawan tersebut melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien serta munculnya rasa tanggung jawab karyawan dalam meningkatkan standar kualitas profesionalnya terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ronald Wangdra studi kasus di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) tahun 2022 dan Ledy Nevira Anggaraini et al. studi kasus di PT. Scancom Indonesia di Semarang tahun 2023, yang keduanya menyatakan bahwa variabel kompetensi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Peranan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengolahan data penelitian di atas, persepsi responden terhadap indikator-indikator pada variabel disiplin (X_3) secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dan sangat baik dengan nilai 4,0 - 4,3. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin (X_3) juga memiliki peranan yang baik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources, karena faktor disiplin kerja di perusahaan sebagaimana telah dicontohkan langsung oleh pimpinannya sebagai teladan dapat menentukan tingkat kedisiplinan karyawannya (skor 4,3), rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan (skor 4,1), serta kedisiplinan karyawan dengan datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif (skor 4,1) yang ketiga indikator tersebut merupakan nilai persepsi responden yang paling besar.

Disiplin dijadikan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi, sehingga implikasinya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emmy Ria studi kasus Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan tahun 2020 dan Misdar studi kasus di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar tahun 2022, yang keduanya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Peranan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengolahan data penelitian di atas, persepsi responden terhadap indikator-indikator pada variabel motivasi (X_4) secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dan sangat baik dengan nilai 3,6 - 4,5. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X_4) juga memiliki peranan yang baik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources, karena dengan karyawan termotivasi melakukan pekerjaan sebaik mungkin akan meminimalkan setiap kesalahan dalam pekerjaannya (skor 4,5) serta pimpinan dan rekan kerja yang ada dapat bekerja sama dan saling mendorong/memotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja lebih produktif (skor 4,0) yang kedua indikator tersebut merupakan nilai persepsi responden yang paling besar.

Motivasi dapat mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya demi terwujudnya tujuan perusahaan. Selain itu, adanya kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawan untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan, sangatlah dominan dan diperlukan dalam mengembangkan produktivitas kerja suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santi Wahyuni et al. studi kasus di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan tahun 2022 yang menyatakan bahwa variabel motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Peranan Usia Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengolahan data penelitian di atas, persepsi responden terhadap indikator-indikator pada variabel usia (X_5) secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dan sangat baik dengan nilai 3,5 - 4,2. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel usia (X_5) memiliki peranan yang baik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources, karena semakin lama masa usia karyawan bekerja di perusahaan akan semakin mampu memahami pekerjaan di perusahaan (skor 4,2) yang ditopang dengan adanya karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut saat ini bekerja pada tingkat usia produktif (skor 4,0) yang kedua indikator tersebut merupakan nilai persepsi responden yang paling besar. Karyawan yang berumur lebih tua

akan mempunyai tenaga fisik yang lebih lemah dan terbatas. Sebaliknya, karyawan yang berumur lebih muda mempunyai kemampuan fisik yang lebih kuat. Indikator usia dapat dijadikan salah satu aspek penilaian kemampuan kognitif seorang karyawan yang dapat diukur melalui kemampuan analisisnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhitya Kurniawan et al. studi kasus di PT. Teknik Visual Graphia Pontianak tahun 2022 dan Yusril Ihza Harefa studi kasus di BMT Mandiri Abadi Syariah tahun 2023, yang keduanya menyatakan bahwa variabel usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi Wahyuni et al. studi kasus di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan tahun 2022 yang menyatakan bahwa variabel usia tidak memberikan efek terhadap produktivitas kerja karyawan.

Peranan Kompensasi/Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengolahan data penelitian di atas, persepsi responden terhadap indikator-indikator pada variabel kompensasi/upah (X_6) secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dan sangat baik dengan nilai 3,2 - 4,1. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi/upah (X_6) juga memiliki peranan yang baik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources, karena adanya kompensasi/upah yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan upah minimum yang ditetapkan pemerintah (skor 4,1) serta adanya program jaminan kesehatan dan proteksi/jaminan penunjang masa tua yang diberikan perusahaan (skor 4,0) yang kedua indikator tersebut merupakan nilai persepsi responden yang paling besar.

Kompensasi/upah yang di dapatkan karyawan sebagai balasan atas aktifitas kerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena kompensasi/upah tersebut dijadikan salah satu upaya karyawan untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, diperlukan keadilan dalam pemberian kompensasi/upah sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Cahyo Hermawan et al. studi kasus di bagian sortasi di PTPN X (Persero) Kebun Kertosari Jember tahun

2021 dan Misdar studi kasus di PT. Bank Mandiri Tbk. Makassar tahun 2022, yang keduanya menyatakan bahwa variabel kompensasi/upah dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengolahan data penelitian di atas, persepsi responden terhadap indikator-indikator pada variabel lingkungan kerja (X_7) secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dan sangat baik dengan nilai 3,9 - 4,3. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_7) juga memiliki peranan yang baik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources, karena adanya penerangan dan sirkulasi udara di tempat kerja yang memadai (skor 4,3) serta ukuran dan tata letak ruang kerja yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan (skor 4,1). Selain itu, ditopang dengan adanya suasana tempat kerja yang aman, tenang, dan jauh dari kebisingan membuat karyawan dapat bekerja lebih nyaman (skor 4,1), yang ketiga indikator tersebut merupakan nilai persepsi responden yang paling besar.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut menimbulkan kenyamanan, keamanan, dan menyenangkan serta mendukung karyawan dalam menjalankan segala tanggung jawabnya sebagai pekerja. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung pekerjaan akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emmy Ria studi kasus Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan tahun 2020, Dwi Cahyo Hermawan et al. studi kasus di bagian sortasi di PTPN X (Persero) Kebun Kertosari Jember tahun 2021, dan Lina et al. studi kasus di PT. Woory Sukses Apparel tahun 2021, yang ketiganya menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Peranan Faktor Utama dan Paling Dominan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pembahasan pada masing-masing peranan dari 7 (tujuh) variabel independen (X) yang diteliti sebagaimana telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang memiliki peranan yang baik dan paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources adalah variabel disiplin (X_3) dengan nilai skor masing-masing indikator adalah 4,0

-4,3 (rata-rata skor adalah 4,1). Faktor disiplin menjadi paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan karena telah dicontohkan langsung oleh pimpinannya sebagai teladan yang dapat menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap setiap pekerjaan yang telah diberikan, serta kedisiplinan karyawan dengan datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Ketiga indikator penting tersebut merupakan nilai persepsi responden yang paling besar dalam variabel disiplin (X_3) yang dapat memberikan peranan yang baik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti yaitu berupa : pendidikan, kompetensi, disiplin, motivasi, usia, kompensasi/upah, dan lingkungan kerja secara keseluruhan memiliki peranan yang baik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel disiplin merupakan faktor utama dan paling dominan yang dapat memberikan peranan yang baik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Damar Resources.

Saran dan Implikasi

1. Setiap perusahaan hendaknya senantiasa meningkatkan kedisiplinan kerja terutama dengan adanya contoh yang secara langsung dilakukan oleh pimpinan sebagai teladan bagi seluruh karyawan dengan harapan nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Rasa tanggung jawab yang tinggi dari setiap karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan kedisiplinan karyawan dengan datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja juga perlu dilakukan agar tercipta suasana kerja yang lebih produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Adanya pemberian bonus/insentif diluar gaji/upah rutin bulanan dari perusahaan kepada seluruh karyawan atas pencapaian target-target yang telah dipenuhi sesuai yang direncanakan perusahaan, perlu dilakukan agar setiap

karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya sehingga berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerjanya.

3. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, para pemilik perusahaan sebaiknya memberikan peluang bagi karyawannya untuk dapat meningkatkan kompetensi kerjanya baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun sertifikasi kompetensi. Para pemilik perusahaan juga hendaknya menyediakan fasilitas dan ruang kerja yang kondusif dan suasana yang aman, tenang, serta jauh dari kebisingan guna mendukung dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amron. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler. [jurnal] *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia*, Makassar.
- Anggraini, Ledy Nevira, Ira Setiawati, Rita Meiriyanti. 2023. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. [jurnal]. *Jurma : Riset Manajemen* : Vol. 1 No. 1, Maret 2023.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Citra, Nurul Fahmi Yulia. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Giat Bersama Usaha. [jurnal]. Ponorogo (ID) : *Jurusan Ekonomi Syariah FEB Islam IAIN Ponorogo*.
- Emulyani, Yosep Suprayogi, Kursiah Warti Ningsih. 2021. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat. [jurnal]. *Jurnal Endurance : Kajian Ilmiah Problema Kesehatan* : Vol. 6 No. 2 : 410-418, Juni 2021.
- Harefa, Yusril Ihza. Salman Nasution. 2023. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja pada karyawan Tetap di BMT Mandiri Abadi Syariah. [jurnal]. *Jurnal Ekonomi Islam Al-Shaf* : Vol. 4 No. 1, Februari 2023.
- Hastuti, Retno Ayu, Tri Bodroastuti, Tantri Widiastuti. 2021. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia. [jurnal]. *Jurnal Management and Accounting Expose* : Vol. 4 No. 1.
- Hermawan, Dwi Cahyo, Wenny Dhamayanti, Ratih Pupitorini Yekti Ambarkahi. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN X (Persero) Kebun Kertosari Jember. [jurnal]. *Jurnal Manajemen Agribisnis dan Agroindustri* : Vol. 1 No. 1, Juni 2021.
- Kurniawan Adhitya, Achmadi, Okianna. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Teknik Visual Graphia Pontianak. [jurnal]. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* : Vol. 11 No. 2.
- Lina, Henry Yuliamir, Ray Octafian, Bima Prahar Adilase, Edypriyanto. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi PT. Woory Sukses Apparel). [jurnal]. *Prosiding Semnastekmu* : Vol. 1 No. 1.
- Misdar. 2022. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. [jurnal]. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)* : Vol. 1 No. 4 : 241-251, November 2022.
- Muttaqin, Muhammad Imam, Husnul Umary, Agus Wahyudi, Agus Yulistiono. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Melalui Komunikasi Organisasi PT Gajah Tunggal Tbk. [jurnal]. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* : Vol. 19 No. 2, Desember 2022.
- Pramono, Tommi Setyo. 2020. Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh pada Produktivitas Kerja karyawan. [jurnal]. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* : Vol. 1 No. 6, Juli 2020.
- Ria, Emmy. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. [Tesis]. Makassar (ID) : Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
- Riswayadi, B. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. [jurnal]. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* : Vol. 1 No. 1.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sitio, Vera Sylvia Saragi. 2021. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan PT Bank Panin Dubai Syariah Jabodetabek selama masa pandemi Covid-19. [jurnal] *Jurnal Ilmiah M-Progress* : Vol. 11 No. 2.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Suhartini, M. Arifki Zainaro, M. Ricko Gunawan. 2020. Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang. [jurnal]. *Jurnal Mamuju : Malahayati Nursing Journal* : Vol. 2 No. 4 : 747-757, September 2020.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Tamali, H., Munasip, A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. [jurnal]. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* : Vol. 2 No. 1, 55-68.
- Ukkas, I. 2019. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri. [jurnal]. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Wahyuni, Santi, Budi Gautama Siregar, Aswadi Lubis, Damri Batubara. 2022. Determinan Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V Marpinggan. [jurnal]. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra (JMAS)* : Vol. 3 No. 5 : 269-283, Oktober 2022.
- Wangdra, Ronald, Realize, Deviana. 2022. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk [jurnal]. *Jurnal SNISTEK 4* : Januari 2022.