

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Putra Tunggal Kabupaten Gresik

Safira Syafa'atus Sakinah*

Nurhidayah**

Arini Fitria Mustapita***

Email. safira.s.sakinah@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Human resources (HR) is very important in a company. The success of a company to achieve its goals is determined by the productivity of its employees. Every company must be able to maintain and improve the quality of the performance of its human resources. A good company will certainly pay attention to the needs of its employees so that employees are comfortable working. If employees feel their needs are met, employees will automatically do more than the company expects so that employee productivity will be assessed as good by the company. A good company will certainly pay attention to the needs of its employees so that employees are comfortable working by looking at how their compensation, work discipline and work motivation are. This study aims to determine the effect of employee productivity from compensation, work discipline, and work motivation at CV. Only Son. This study uses multiple linear regression analysis. The results of this study are that the compensation variable has an insignificant effect. On the work discipline variable there is an insignificant effect. On the variable work motivation there is a significant influence.

Keywords : *compensation, work discipline, work motivation, work productivity*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan ditentukan oleh produktivitas karyawannya. Setiap perusahaan harus bisa menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Perusahaan yang baik tentunya akan memperhatikan kebutuhan karyawannya sehingga karyawan nyaman untuk bekerja.

Produktivitas kerja karyawan bisa saja melemah, maka dari itu perusahaan harus selalu memikirkan cara penanganannya karena akan sangat berpengaruh pada perusahaan. Dalam peningkatan produktivitas kerja, terdapat kompensasi yang mempengaruhi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya (Elmi, 2017) bisa bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan merasakan kepuasan. Tentunya jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang telah diberikan, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Selain kompensasi, ada disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Tanpa adanya disiplin kerja, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia melakukan pekerjaannya sehari-hari. Hal yang tidak kalah penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang membuat karyawan mau meningkatkan kemampuannya untuk menjalankan

tugasnya dan bertanggung jawab atas tugas yang diemban (Siagian, 2008).

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah ukuran efisiensi dimana model, material, peralatan dan teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa (Ravianto, 1998).

Kompensasi

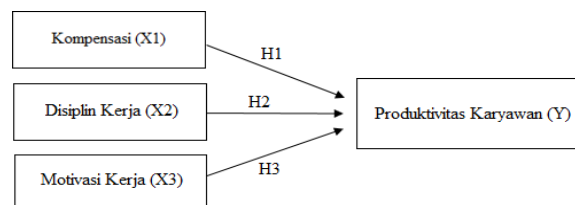
Hasibuan (2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk uang artinya karyawan tersebut dibayar dengan sejumlah uang kartal yang dibayarkan atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, karena disiplin kerja yang baik mencerminkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang pada tugas-tugas yang diberikan. Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila karyawannya memiliki disiplin kerja yang baik juga. Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan dari perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2005).

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan keajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1995).



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan :

—————→ : Pengaruh Parsial

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Putra Tunggal.

H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Putra Tunggal.

H3 : Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Putra Tunggal.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk menentukan pengaruh dari variabel penelitian terhadap variabel lain. Penelitian menggunakan referensi data primer yang diperoleh dari hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Putra Tunggal yaitu sebanyak 32 orang. Sedangkan Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 32 responden.

Sampel

Penelitian ini memakai teknik sampel jenuh. Dikarenakan dalam penelitian ini populasi yang digunakan relatif kecil, maka sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 32 orang, yaitu *accounting* 1 orang, *purchasing* 1 orang, *manager* 1 orang, *packing* 1 orang, *QC* 6 orang, dan produksi 22 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji

Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja	Y1	0,672	0,349	Valid
	Y2	0,798	0,349	Valid
	Y3	0,845	0,349	Valid
	Y4	0,626	0,349	Valid
Kompensasi	X1.1	0,754	0,349	Valid
	X1.2	0,826	0,349	Valid
	X1.3	0,619	0,349	Valid
	X1.4	0,698	0,349	Valid
	X1.5	0,694	0,349	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,836	0,349	Valid
	X2.2	0,849	0,349	Valid
	X2.3	0,874	0,349	Valid
	X2.4	0,803	0,349	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,770	0,349	Valid
	X3.2	0,799	0,349	Valid
	X3.3	0,588	0,349	Valid
	X3.4	0,757	0,349	Valid
	X3.5	0,469	0,349	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 diketahui bahwa nilai R hitung dari masing-masing pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai R hitung dari yang terendah 0.469 dan tertinggi 0.874 lebih besar dari nilai R tabel 0,349 yang berarti dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,716	0.60	Reliabel
Kompensasi	0,742	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,853	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,699	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menjelaskan bahwa item pernyataan pada setiap variabel nilai *Cronbach's Alpha* > *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,65672518
Most Extreme Differences	Absolute	0,134
	Positive	0,073
	Negative	-0,134
Test Statistic		0,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil dalam tabel 3 di atas, diperoleh hasil *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu sebesar $0,151 > 0,05$ kesimpulannya adalah data pada penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi dapat digunakan.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,710	1,408	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,324	3,084	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,288	3,474	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,967	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,342	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,626	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5. diatas menunjukan bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji Glesjer yang nilainya dilihat dari sig. Pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil uji regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,724	3,341		1,414	0,168
X1	-0,073	0,175	-0,069	-0,416	0,680
X2	0,042	0,188	0,055	0,223	0,825
X3	0,592	0,231	0,665	2,565	0,016

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar 4,724 menunjukkan bahwa jika kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah 0, maka produktivitas nilainya adalah positif.
- Koefisien untuk X1 (kompensasi) adalah -0,073, artinya setiap kenaikan X1 (kompensasi), nilai prediksi Y (produktivitas kerja) turun. Oleh karena itu, jika X1 (kompensasi) meningkat sebesar 1, nilai prediksi Y (produktivitas kerja) mengalami penurunan sebesar 0,073.
- Koefisien untuk X2 (disiplin kerja) adalah 0,042, yang menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan X2 (disiplin kerja), nilai prediksi Y (produktivitas kerja) bertambah. Oleh karena itu, jika X2 (disiplin kerja) meningkat sebesar 1, nilai prediksi Y (produktivitas kerja) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,042.
- Koefisien untuk X3 (motivasi kerja) adalah 0,592, artinya setiap kenaikan X3 (motivasi kerja), nilai prediksi Y (produktivitas kerja) bertambah. Jadi, jika X3 (motivasi kerja) meningkat sebesar 1, nilai prediksi Y (produktivitas kerja) diharapkan meningkat sebesar 0,592..

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

F	Sig.
7.875	.001 ^b

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 7 didapat nilai signifikansi (sig.) pada uji F kurang dari 0,05 sehingga H1 diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,724	3,341		1,414	0,168
X1	-0,073	0,175	-0,069	-0,416	0,680
X2	0,042	0,188	0,055	0,223	0,825
X3	0,592	0,231	0,665	2,565	0,016

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji t yang sudah didapatkan pada tabel 8, maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel Kompensasi (X1) didapatkan nilai signifikan $0,680 > 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X2) didapatkan nilai signifikan $0,825 > 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X3) didapatkan nilai signifikan $0,016 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	0,458	0,400	1,74322

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai *Adjust R Square* adalah sebesar 0,400. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen yakni Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dapat menjelaskan terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar sebesar 40%. Sedangkan 60% lainnya merupakan variabel diluar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Putra Tunggal

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya apabila kompensasi naik maka tidak akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdurachim (2019) dengan hasil penelitian kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di RM Sukahati. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Dewi (2019) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan *Single Fin Restaurant & Bar*.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Putra Tunggal

Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, apabila disiplin kerja naik maka akan membuat produktivitas kerja juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustapita (2021) dengan hasil penelitian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Malang. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Dewi (2019) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan *Single Fin Restaurant & Bar*.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Putra Tunggal

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya apabila motivasi kerja naik maka akan membuat produktivitas kerja juga meningkat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelangi Demak.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Tunggal.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Tunggal.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Tunggal.

Saran

Peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan :

1. Perusahaan harus mempertimbangkan untuk mengevaluasi dan merevisi praktik kompensasinya untuk memastikan praktik tersebut kompetitif dan selaras dengan standar industri. Hal ini mungkin dengan melibatkan latihan pembandingan gaji dan mengeksplorasi program insentif tambahan atau penghargaan yang dapat memotivasi karyawan dengan lebih baik.
2. CV. Putra Tunggal harus memberikan penekanan yang kuat pada pembinaan disiplin kerja.

Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan panduan yang jelas dan menetapkan ekspektasi kinerja. Program pelatihan yang berfokus pada peningkatan disiplin kerja juga dapat dipertimbangkan.

3. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada produktivitas karyawan. Memotivasi dan memberi apresiasi pada karyawan dapat ditingkatkan untuk menjadikan lingkungan kerja yang positif.

b. Bagi peneliti selanjutnya :

Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti faktor-faktor lain dalam penelitian ini dan melakukan penelitian sejenis dengan skala penelitian yang lebih luas agar dimungkinkan memperoleh hasil penelitian baru yang lebih komplit.

Referensi

- Abdurachim, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rm Sukahati. *Jurnal Manajemen*.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi Vi)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Elmi, F. (2017). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra WacanaMedia.
- Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1–12.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram Ibm Spss Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gzohali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- Mathis, R. ., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- Nimas. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I09.P13>
- Purwanto, & Wulandari. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Bulten Bisnis & Manajemen*, 2(1), 2442-885x.
- Ravianto, J. (1998). *Produktivitas Dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Siup.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, & Judge. (2016). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Hill. Robbins, S. (2001).

Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Setifany, H. ., Djaelani, A., & Mustapita, A. . (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Nusantara Surya Sakti Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(07).
- Siagian, S. . (1995). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Gunung Agung.
- Siagian, S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Simamora, B. (2004). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Sinambela. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik Dan Praktik*. Depok: Pt Raja Grafindo Persada.
- Sinungan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto. (2002). *Panduan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Rnd*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukrian Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Suwanto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Wiratna Sujarweni. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Bandung: Rosda Karya.
- Yusuf, A. . (2005). *Metodologi Penelitian, Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah*. Padang: UNP Press.

Safira Syafa'atus Sakinah* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nurhidayah Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Arini Fitria Mustapita* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**