

**PENGARUH KOMPETENSI, TANGGUNG JAWAB, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. RAHAYU SENTOSA**

**Alivia Sukma Maulida
STIE Mahardhika**

Email : aliviamaulida194@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, tanggung jawab dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Rahayu Sentosa Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Populasi meliputi seluruh karyawan CV. Rahayu Sentosa bagian produksi 50 karyawan. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dari karyawan CV. Rahayu Sentosa. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil dari analisis regresi linier berganda dalam uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 14,537 dan F_{tabel} sebesar 2,79 ($14,537 > 2,79$), maka H_0 ditolak H_a diterima, hal ini berarti variabel Kompetensi, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas. Nilai R^2 sebesar 48,7% menunjukkan bahwa kompetensi, tanggung jawab, disiplin kerja terhadap produktivitas sebesar 47,8% sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kompetensi, Tanggung Jawab, Disiplin Kerja, Produktivitas

Pendahuluan

Setiap perusahaan tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas tinggi dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan itu, yakni dalam mengembangkan produktivitas pegawai secara efektif dan. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, manajer ataupun pimpinan memberi suatu pekerjaan terhadap setiap karyawannya berdasarkan jabatan dan fungsi yang dilaksanakannya pada perusahaan. Wewenang yang diberikan manajer untuk karyawannya menjadi suatu tanggung jawab yang wajib dilaksanakan bersungguh-sungguh supaya terwujud tujuan perusahaan..

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek paling penting perusahaan. Apapun tujuan dan

bentuknya, perusahaan dibangun atas dasar beberapa tujuan guna memenuhi kebutuhan orang banyak, dan dalam menjalankan misi yang sudah dibuat akan dilakukan pengelolaan dari SDM selaku potensi utama pada operasional lembaga. Dengan tidak terdapatnya manusia pada perusahaan, maka mustahil perusahaan itu bisa mengalami perkembangan ataupun kemajuan seperti yang diinginkan. Efektivitas pada pencapaian visi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan. Sebagaimana yang dinyatakan Costello dalam Wibowo (2017:12), manajemen kinerja menunjang visi keseluruhan pada perusahaan melalui menghubungkan tugas oleh tiap-tiap karyawan dan pimpinan terhadap seluruh misi satuan kerja perusahaan tersebut.

Tolak ukur keberhasilan kinerja perusahaan, individu, ataupun tim terdapat pada produktivitas. Level

keberhasilan perusahaan berdasarkan setiap peran karyawan didalamnya, dimana produktivitas individual menjadi tolak ukur terhadap produktivitas perusahaan dengan cara menyeluruh. Produktivitas individual menjadi proporsi terhadap keberhasilan hasil (perwujudan unjuk kerja secara optimal secara efisien yakni sebuah *input* (karyawan) dengan meliputi kualitas dan kuantitas pada periode tertentu.

Menurut Schermerharn dalam Busro (2018:340), produktivitas dimaknai sebagai hasil tolak ukur kinerja yang mempertimbangkan potensi yang dimanfaatkan, contohnya SDM. Menurut Handoko dalam Busro (2018:341), produktivitas merupakan sikap psikologis individu beserta upaya-upaya yang dilakukannya dalam mewujudkan hasil secara maksimal melalui penggunaan potensi yang sangat selektif dan lalu

dilakukan pengukuran terhadap *input* yang dipakai dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat Wibowo (2017:271) Kompetensi merupakan kecakapan dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan didasari pengetahuan dan keterampilan dimana juga ditunjang perilaku kerja yang diharuskan pekerjaan. Maka kompetensi memperlihatkan pengetahuan ataupun keterampilan sebagaimana ciri profesionalisme pada suatu bidang sebagai hal yang penting. Kompetensi sebagai kecakapan individu dalam memproduksi hasil secara optimal pada pekerjaan yang dilakukannya, contohnya kecakapan seseorang menyalurkan serta menerapkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya pada kondisi baru dan mengembangkan manfaat yang diinginkan. Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2017:272)

menyebutkan kompetensi adalah tolak ukur karakter yang memperlihatkan bagaimana orang tersebut menyamakan situasi, cara berpikir, berperilaku dan memberi dukungan dalam jangka waktu yang tidak sebentar.

Dimensi terhadap intensitas SDM bisa tergambar pada perilaku disiplin dan sikap tanggung jawab. Sebab disiplin dan tanggung jawab mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan dalam mewujudkan kesuksesan dan hal yang diharapkan. Seluruh bentuk kebijakan tidak bermakna apabila tidak ditunjang administrator.

Menurut KBBI, tanggung jawab merupakan situasi yang harus dalam menanggung keseluruhan hal. Sehingga dapat dimaknai memiliki kewajiban memikul ataupun menanggung keseluruhan hal ataupun memberi jawaban dan menanggung dampaknya. Tanggung jawab adalah rasa sadar seseorang

terhadap tindakan dan perilakunya secara sengaja ataupun tidak.

Berdasarkan pendapat Lijan dan Sarton (2019:507) disiplin merupakan kinerja seseorang agar dapat tekun dengan cara terus-menerus, terstruktur, dan melakukan pekerjaan berdasarkan kebijakan yang diberlakukan dan tidak melanggar peraturan. Disiplin yang baik menggambarkan pertanggung jawaban seseorang yang besar pada pekerjaan - pekerjaan yang diberikannya. Hal tersebut dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja dan terwujud visi yang diharapkan.

CV. Rahayu Sentosa merupakan pabrikan yang menghasilkan seluruh macam tiang dengan bahan pipa maupun plat, Tiang Taman, Tiang Decoratif, Tiang CCTV, Tiang Highmast, Tiang APIL, Tiang PLTS, Tiang PJU, dan macam tiang yang lain. CV. Rahayu Sentosa juga membuat produksi Panel Box, Guard

Rail beserta kelengkapannya, dan lain-lainnya. Dimana CV. Rahayu Sentosa memiliki banyak pabrik yang terdapat di Indonesia Timur pada Guard Rail dan Tiang resmi tidak melebihi jumlah jari di kedua tangan. Dan pada skala besar tidak melebihi jumlah jari pada suatu tangan. Berbagai macam pihak sudah mempercayai keperluan tiang dan lain-lain, yakni asing, BUMN, swasta nasional, swasta, ataupun perorangan. Dengan harga Rp. 450.000 – Rp. 4.000.000/*tiang*, setiap bulan CV. Rahayu Sentosa pada tahun ini menghasilkan omset rata-rata Rp.55.000.000 per bulan. CV. Rahayu Sentosa yang berdiri pada tahun 2012 di Jl. Kolonel Sugiono No. 46 RT.08/RW.02 Ngingas Waru Sidoarjo. CV. Rahayu Sentosa mempunyai harga dan produksi yang kompetitif, komitmen terhadap kualitas, SDM yang mumpuni dan infrastruktur mesin-mesin yang lengkap.

Dengan demikian, diperlukan kecakapan dan keinginan yang tinggi agar dapat membentuk karyawan-karyawan yang dapat memberikan produktivitas secara maksimal untuk perusahaan. Secara umum produktivitas pegawai pada perusahaan tidak senantiasa meningkat, kadang-kadang produktivitas pegawai bisa menurun. Peristiwa tersebut dikarenakan terdapatnya sejumlah aspek yang bisa mengakibatkan produktivitas pegawai mengalami penurunan, yakni kompetensi, tanggung jawab, dan disiplin kerja yang terjadi dalam perusahaan dan harus dihadapi karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut sangat jelas bahwa kompetensi, tanggung jawab, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadikan penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Tanggung

Jawab, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Rahayu Sentosa”.

Kompetensi

Wibowo (2017:271) Kompetensi merupakan sebuah kecakapan dalam melaksanakan atau melakukan sebuah tugas ataupun pekerjaan dengan didasari pengetahuan dan keterampilan yang mana ditunjang perilaku kerja yang diharuskan pekerjaannya. Kompetensi selaku kecakapan suatu individu dalam menyalurkan serta menerapkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya pada kondisi baru dan mengembangkan utilitas yang diinginkan.

Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2017:272) menyebutkan bahwasannya kompetensi adalah tolak ukur karakter suatu individu yang memperlihatkan bagaimana orang tersebut menyamakan situasi, cara berpikir, berperilaku, dan

memberi dukungan dalam jangka waktu yang tidak sebentar.

Ada 5 jenis ciri kompetensi, yakni antara lain:

1. Motif merupakan suatu hal dengan terdapatnya konsistensi terhadap pikiran ataupun keinginan individu yang mengakibatkan perbuatan.
2. Sifat merupakan ciri fisik dan respons secara tetap pada informasi ataupun kondisi.
3. Konsep diri merupakan citra, sikap, dan nilai-nilai suatu individu.
4. Pengetahuan wawasan yang dikuasai suatu individu pada hal tertentu.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah orang yang melakukan keseluruhan hal

ataupun tugas secara sukarela, bersungguh-sungguh, tidak takut mengambil risiko dan seluruh sikap, perkataan, dan perbuatan. Berdasarkan pendapat Hawari (2016:199), tanggung jawab merupakan sikap yang menjadi penentu seperti apa bertindak di tiap harinya, apakah diri dapat bertanggungjawab dalam mengembang komitmennya, memanfaatkan potensi, jadi adil jujur, sabar dan toleran, membentuk kerja sama dan membangun. Menurut KBBI, tanggung jawab merupakan situasi yang harus dalam menanggung keseluruhan hal. Yang maka dapat dimaknai memiliki kewajiban memikul ataupun menanggung keseluruhan hal ataupun memberi jawaban dan menanggung dampaknya. Tanggung jawab adalah rasa sadar seseorang terhadap tindakan dan perilakunya secara sengaja ataupun tidak. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Tahun 1979 No. 10,

tanggung jawab merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan secara maksimal, berani dan tepat waktu sesuatu batasan yang telah diberikan.

Jenis tanggung jawab

Menurut Suyadi (2018:100) berdasarkan definisi tanggung jawab, betapa penting arti tanggung jawab dipikul seseorang yang bersangkutan mempunyai tugas, pekerjaan apalagi jabatan dalam suatu organisasi. Mengingat pentingnya arti tanggung jawab para peserta organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Chester I. Barnard (Suyadi, 2018:100), jenis tanggung jawab terdiri atas 3 hal:

- a. Tanggung jawab pribadi
- b. Tanggung jawab moral
- c. Tanggung jawab hukum

Disiplin Kerja

Kedisiplinan tentunya diperlukan pada perkembangan perusahaan,

dipakai terutama dalam mendorong supaya dapat menerapkan kedisiplinan pada pelaksanaan tugas secara berkelompok ataupun individual. Kedisiplinan berguna dalam membimbing karyawan agar patuh dan taat terhadap kebijakan, peraturan, dan prosedur. Dengan demikian bisa memperoleh hasil secara maksimal. Disiplin menjadi fungsi operatif MSDM yang paling penting sebab jika karyawan semakin disiplin, maka kinerjanya yang bisa diwujudkan semakin tinggi juga. Dengan tidak adanya kedisiplinan karyawan, maka sukar untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. (Lijan dan Sarton, 2019: 504)

Kedisiplinan yang baik menggambarkan pertanggung jawaban yang besar pada pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan padanya. Hal tersebut menunjang semangat dan etos bekerja serta tercapainya visi

masyarakat, perusahaan, dan karyawan. Dengan demikian, tiap-tiap pimpinan senantiasa berupaya supaya karyawannya memiliki kedisiplinan yang baik. Pimpinan dinyatakan mampu memimpin apabila karyawannya memiliki kedisiplinan yang baik. Dalam menjaga dan mengembangkan sikap disiplin menjadi sesuatu yang cukup sulit, sebab tidak sedikit aspek-aspek yang mempengaruhinya. Kadang-kadang karyawan tidak paham mengenai kebijakan, aturan, dan prosedur yang berlaku dan menjadi faktor paling banyak menyebabkan adanya ketidakdisiplinan. Usaha dalam menangani hal itu, manajer harusnya memberi pengarahan pada karyawan. Di samping memberi pengarahan, pemimpin wajib memaparkan dengan detail aturan-aturan yang kerap dilanggar dan sanksinya. Begitu juga kebijakan, aturan, dan prosedur yang diubah ataupun diperbaharui, harusnya

disampaikan pada stafnya dengan berdiskusi.

Kedisiplinan yang baik menggambarkan pertanggung jawaban yang besar pada pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan padanya. Hal tersebut menunjang semangat dan etos bekerja serta tercapainya visi masyarakat, perusahaan, dan karyawan. Kedisiplinan wajib ditegakkan pada sebuah perusahaan sebab jika terdapat pendukung dalam kedisiplinan tersebut, tentunya cukup sukar untuk organisasi ataupun perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

Menurut Henry (Lijan dan Sarton, 2019:516), menjelaskan ada enam prinsip baku yang harus menjadi perhatian pada manajemen kedisiplinan karyawan, yakni sebagai berikut:

1. Kebijakan dan prosedur secara jelas.

2. Pertanggung jawaban pengawas.
3. Mengomunikasikan sejumlah aturan.
4. Pertanggung jawaban keterangan pembuktian.
5. Tindakan secara konsisten.
6. Pertimbangan terhadap sejumlah kondisi.

Produktivitas Karyawan

Menurut Schermerharn dalam Busro (2018:340), produktivitas dimaknai selaku hasil diukurnya sebuah kemampuan kerja melalui pertimbangan potensi yang dipakai, contohnya SDM. Pada produktivitas pengukurannya bisa dalam level perusahaan, individu, ataupun kelompok. Produktivitas juga menggambarkan kegagalan ataupun keberhasilan pada pencapaian efisiensi dan efektivitas terhadap hubungannya pada pemanfaatan potensi. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), bahwa produktivitas merupakan proporsi terhadap *input* (masukan) dan

output (hasil). Apabila produktivitasnya meningkat, maka teknik produksi, sistem kerja, dan efisiensi meningkat juga beserta karyawan dan keterampilannya yang juga ikut meningkat. ILO (*International Labour Organization*) dalam Hasibuan dalam Busro (2018:340), menyebutkan dengan rinci produktivitas merupakan proporsi terhadap total yang diperoleh berdasarkan jumlah sumber yang dipakai saat memproduksi. Potensi tersebut yakni bisa dalam bentuk:

1. Tenaga kerja manusia
2. Pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat
3. Tanah

Kopelman dalam Busro (2018:341), dalam segi makro produktivitas sebagai konsep sistem, di mana proses produksi dihasilkan sebagai rasio pemanfaatan sumber daya yang ada dibandingkan output yang dihasilkan. Konsepsi sistem

perbandingan antara *output* dan *input* tersebut sifatnya sesuai kondisi, yang maka bisa diimplementasikan dalam sejumlah situasi, yakni terhadap sebuah perekonomian, perusahaan dan industri dengan cara nasional. Menurut Handoko dalam Busro (2018:341), bahwa produktivitas merupakan sikap psikis individu beserta upayanya dalam mewujudkan sesuatu secara maksimal melalui pemanfaatan potensi yang nanti melalui pengukuran menggunakan *input* yang dipakai dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Produktivitas berdasarkan pendapat Sudiajeng, Tarwaka, dan Bakri, dalam Busro (2018:342), merupakan konsep menyeluruh yang menghasilkan jasa ataupun barang yang lebih banyak untuk hidup manusia, melalui pemanfaatan potensi yang serba terbatas. Produktivitas menurut Anoraga dalam Busro (2018:342) diartikan sebagai fungsi ekonomis

yang berkaitan terhadap kegiatan ataupun usaha individu dalam memproduksi jasa dan barang yang bermanfaat dalam memenuhi apa yang dibutuhkan masyarakat dan manusia secara umum.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja adalah kecakapan kelompok ataupun individu dalam memproduksi jasa dan barang pada suatu periode yang sudah direncanakan ataupun berdasarkan perencanaan. Agar bisa mengembangkan produktivitas karyawan, tentunya juga harus diawasi.

Produktivitas membutuhkan syarat lainnya selaku faktor penunjang, yakni antara lain :

1. Hubungan kerja yang harmonis
2. Situasi pekerjaan yang berperikemanusiaan
3. Jaminan sosial yang mumpuni

4. Pendapatan yang bisa mencukupi kebutuhan hidup minimal
5. Kecakapan yang berdasarkan lingkungan dan isi kerjanya secara kondusif
6. Kesiediaan yang besar

Hipotesis

1. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas karyawan
2. Ada pengaruh Tanggung Jawab terhadap Produktivitas karyawan
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan
4. Ada pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan

Metode Penelitian

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Tujuan

dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan meramalkan nilai variabel terikat apabila seluruh variabel bebas sudah diketahui nilainya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan 3 variabel bebas, sering timbul masalah karena adanya hubungan antara 3 variabel bebas. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas (independen) yaitu kompetensi (X_1), tanggung jawab (X_2), disiplin kerja (X_3), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah produktivitas (Y).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu :

Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapatkan dari hasil penelitian langsung di lapangan melalui wawancara, penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data secara efisien apabila peneliti mengetahui secara pasti variabel yang akan

diukur dan mengetahui harapan responden.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari tempat penelitian meliputi data yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan. Data sekunder didapatkan untuk memperkaya bahasan terkait penelitian. Data sekunder penelitian ini didapatkan dari pihak perusahaan, yaitu gambaran umum CV. Rahayu Sentosa dan gambaran karyawan CV. Rahayu Sentosa.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil yang terlihat di tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 0,197 dan besaran t hitung 1,320 lebih kecil dari t tabel 2.013 dan nilai sig sebesar 0.194 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan

besaran pengaruh sebesar 0,197 atau 19,7%. Variabel Tanggung Jawab terhadap Produktivitas Karyawan, nilai hasil dari beta sebesar 0.212 dan besaran t hitung 1,257 lebih kecil dari nilai t tabel 2,013 dan nilai sig sebesar 0.215 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tanggung Jawab tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar pengaruh 0.212 atau 21,2%. Variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, nilai hasil dari beta sebesar 0.461 dan besaran t hitung 4,130 lebih besar dari nilai t tabel 2,013 dan nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar pengaruh 0.461 atau 46,1%.

Dari hasil diatas dapat dilihat jika pengaruh yang paling dominan

terhadap Produktivitas Karyawan secara langsung adalah variabel Disiplin Kerja, dengan besar pengaruh sebesar 46,1%.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Setelah membandingkan antara teori dengan melihat kenyataan pada perusahaan CV. Rahayu Sentosa dan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan CV. Rahayu Sentosa.
2. Tanggung Jawab tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan CV. Rahayu Sentosa.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan CV. Rahayu Sentosa.

4. Kompetensi, Tanggung Jawab, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Rahayu Sentosa perusahaan yang bersangkutan.

Daftar Pustaka

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden pada penelitian ini, maka dapat disarankan kepada perusahaan beberapa hal berikut ini :

1. Seorang manajer harus mampu mengetahui kompetensi karyawannya, agar lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Untuk peneliti yang mengambil topik yang sama hendaknya memilih variabel yang menjadi persoalan didalam perusahaan yang akan diteliti, sehingga hasil penelitiannya akan menjadi acuan dalam pengambilan keputusan oleh

Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta

Fahmi, Irham, 2016, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta

Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Hawari, Dadang, 2016, *Manajemen Stress, Cemas, dan Depresi*, FKUI, Jakarta

Ilyas, Amin, 2018, *Pengaruh Supervisi dan Tanggung Jawab Terhadap Produktivitas Guru SMA Swasta*, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, dan Octored, Tinton Rumbungan, 2015, *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In The PT. Dada Indonesia)*, Universal Journal Of Management, Vol. 3, No. 8, Hal:318-328

Prawirosentono, Suyadi, 2018, *ORGANIZATION BEHAVIOUR (Perilaku Karyawan Dalam Tugas & Doktrin Tanggung Jawab)*, BPFE, Yogyakarta

Rohmat, Samsu, 2020, *Pengaruh Kompetensi Pegawai, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Balai*

Kalibrasi Fasilitas Penerbangan, SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management, and Business, Vol. 3, No. 2, Hal: 2615-3389

Sabir, Muhayyar, Echdar, Saban, dan Maryadi, 2019, *Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru, Makassar.*

Sinambela, Lijan Poltak, dan Sinambela, Sarton, 2019, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja,* Rajawali Pers, Depok

Sitepu, Rismawati, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sikap Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. MULTI KARYA BERSAMA,* Sidoarjo.

Sugiyono, 2018, *METODE PENELITIAN BISNIS,* Alfabeta, Bandung

Sukrispiyanto, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Indomedia Pustaka, Sidoarjo

Sule, Ernie Tisnawati, dan Saefullah, Kurniawan, 2017, *Pengantar Manajemen,* Kencana, Jakarta

Suryadewi, Made Dani, 2019, *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,* E-jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 9, Hal:3383-3402

Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja,* Rajawali Pers, Depok