

Pengaruh Sikap Kerja, Kualitas Kerja, Keterampilan, dan Efisiensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Mister Burger Pelita Harapan Indonesia

The Influence of Work Attitudes, Quality of Work, Skills, and Efficiency on Work Productivity of Employees in Production at PT Mister Burger Pelita Harapan Indonesia

Maria Mariati Lestari^a

Dewi Triana^b

Anik Widiyanti^c

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahakarya Asia

**ARTICLES
INFORMATION**

E B B A N K

Vol. 14, No. 1, Juli 2024

Halaman : 1 – 10

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

Work Productivity, Work Quality, Work Skills, and Work Efficiency

JEL classifications :

J01, J24

Contact Author :

a. mariamariatilestari839@gmail.com,

b. dewitriana670@gmail.com,

c. anikwidiyanti23@email.com.

ABSTRACT

Employee work productivity determines the success of a business. This study aims to determine the effect of work attitude, quality of work, skills, and efficiency on work productivity of employees of the Production Department of PT Mister Burger Pelita Harapan Indonesia. Data collection in this study was carried out through a survey approach with quantitative descriptive research. The sample in this study used a saturated sample with a total of 37 employees working in the production department at PT Mister Burger Pelita Harapan Indonesia. The data analysis tools used in this study were multiple regression, t-test, and F-test. The results of the study show that partially the quality of work and skills have a significant effect on employee work productivity. However, work attitude and efficiency have an effect but not significant on employee work productivity. The results of simultaneous or simultaneous testing show that work attitude, work quality, skills and efficiency have a significant effect on employee work productivity.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan produktivitas merupakan faktor yang menjadi tuntunan dunia bisnis dan industri agar produk dan jasa yang akan dihasilkan mampu bersaing secara regional maupun global serta tujuan perusahaan akan tercapai (Astuti et al., 2022). Produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian target kualitas, kuantitas dan waktu dan dimensi kedua berkaitan dengan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya (Sedarmayanti, 2001).

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk (Cahyadi et al., 2023). Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien Wirawan, (2019).

Perusahaan memerlukan setiap karyawan mempunyai sikap kerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas (Munarsih et al., 2022). Sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan ataupun tidak dalam pekerjaannya serta harapannya terhadap pengalaman masa depan Kenneth, (2010) dalam Amanto, (2011). Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, sikap kerja juga digunakan sebagai indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak Menurut Anek (2008) dalam Amanto, (2011).

Kualitas kerja karyawan adalah mutu seorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan, untuk dapat meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas penilaian kualitas kerja Bitner, (2004).

Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik Robbins, (2006). Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja Sedarmayanti, (2001).

Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya. Efisiensi adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benardan dengan penuh kemampuan yang dimiliki Susilo (2011) dalam Syam, (2020). Efisiensi merupakan upaya penggunaan *input* yang sekecil-kecilnya untuk pendapatan produksi yang sebesar-besarnya Soekartawi (2010) dalam Syam, (2020).

KAJIAN LITERATUR

Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja juga dapat didefinisikan sebuah kemampuan (*ability*), mentalitas seseorang yang berupaya untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai melalui semangat dan etos kerja yang tinggi dalam pengembangan kompetensi diri, kualitas pekerjaan dan efisiensi atau merupakan komparasi antara hasil atau target yang ingin diperoleh dengan keseluruhan sumber daya yang tersedia (Widyasari, 2021).

Sikap Kerja

(Kenneth, 2010) dalam (Amanto, 2011) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja.

Kualitas Kerja

(Bitner, 2004) menyatakan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas penilaian kualitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun, dan sebaliknya jika kualitas kerja karyawan tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas.

Keterampilan Kerja

Menurut (Robbins, 2006) keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Efisiensi Kerja

Menurut Soekartawi (2010) dalam (Syam, 2020) efisiensi kerja adalah upaya penggunaan *input* yang sekecil-kecilnya untuk pendapatan produksi yang sebesar-besarnya. Perbandingan ini dilihat dari :

1. Segi waktu, suatu pekerjaan disebut lebih efisien bila hasil kerja berdasarkan patokan ukuran yang di inginkan untuk memperoleh sesuatu yang baik dan maksimal.
2. Segi usaha, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yaitu menjelaskan hubungan antar variabel dengan menganalisis data numerik (angka). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiono (2015) bahwa metode survei adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara, dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi di PT Mister Burger Pelita Harapan Indonesia yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus Sugiyono, (2017). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas. Sedangkan analisa data menggunakan regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji validitas variabel nilai r_{hitung} variabel sikap kerja (X1) sebesar 0,743, kualitas kerja (X2) sebesar 0,710, keterampilan kerja (X3) sebesar 0,671, efisiensi kerja (X4) sebesar 0,713 dan Variabel produktivitas (Y) 0,646. Sedangkan untuk r_{tabel} didapatkan nilai dari sampel (N) = 37 sebesar 0,325. Sehingga item pernyataan kuesioner semua dinyatakan valid karena karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan mengenai sikap kerja, kualitas kerja, keterampilan, efisiensi dan produktivitas karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha secara berturut-turut diperoleh 0.955, 0.798, 0.918, 0.828, 0.945 karena koefisien Cronbach's Alpha > nilai kritis 0,60, maka dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya, karena sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60.

Uji Normalitas

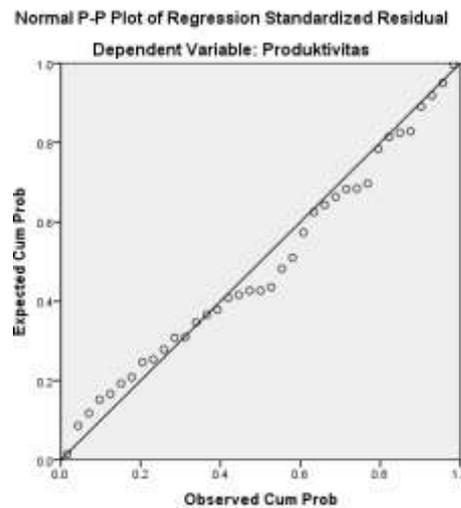
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10564824
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.057
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil olah data, 2023

Dari tabel 4.4 diketahui nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov diatas sebesar $0,200 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal. Selain dengan uji statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji normalitas juga di uji dengan grafik untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak. Jika titik-titik data berada disekitar garis diagonalnya, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Berikut hasil analisis grafik ;

Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas (Grafik



Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan uji normalitas menggunakan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.683	.242		2.820	.008		
	Sikap Kerja	.088	.105	.104	.838	.408	.211	4.748
	Kualitas Kerja	.398	.090	.478	4.439	.000	.280	3.569
	Keterampilan	.351	.136	.352	2.585	.015	.174	5.734
	Efisiensi	.060	.094	.072	.643	.525	.256	3.901

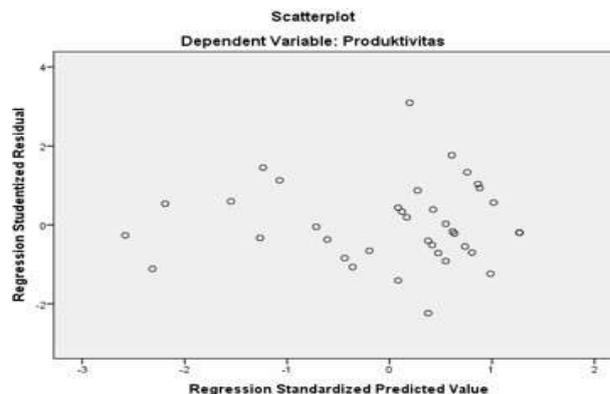
a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil olah data, 2023

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sebab semua angka VIF yang dihasilkan memiliki nilai dibawah 10 dan tolerance value diatas 0,10. Nilai VIF terbesar adalah 5,734 dan terkecil sebesar 3,569 yang berarti kurang dari 10. Sedangkan nilai terbesar dari tolerance value adalah 0,280 dan nilai terkecil sebesar 0,174 yang berarti lebih besar dari 0,10. Dari angka- angka ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan gambar 4.6 di atas, grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, tidak membentuk pola teratur serta tidak bergelombang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.053	.150		.351	.728
	Sikap Kerja	-.039	.065	-.226	-.593	.558
	Kualitas Kerja	.035	.056	.208	.630	.533
	Keterampilan	-.002	.084	-.008	-.018	.985
	Efisiensi	.012	.058	.074	.214	.832

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* diperoleh Sikap Kerja (X1) $0,728 > 0,05$, Kualitas Kerja (X2) $0,558 > 0,05$, Keterampilan $0,985 > 0,05$ dan Efisiensi $0,832 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

UJI R²

Tabel 4.8 Hasil Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.883	.1121

a. Predictors: (Constant), Efisiensi, Kualitas Kerja, Sikap Kerja,

Keterampilan

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel diatas maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,896, yang artinya pengaruh variabel Sikap Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2), Keterampilan (X3) dan Efisiensi (X4) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 89,6%.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.683	.242		2.820	.008
	Sikap Kerja	.088	.105	.104	.838	.408
	Kualitas Kerja	.398	.090	.478	4.439	.000
	Keterampilan	.351	.136	.352	2.585	.015
	Efisiensi	.060	.094	.072	.643	.525

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari tabel 4.7 nilai konstanta sebesar 0,683, sehingga dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu Sikap Kerja, Kualitas Kerja, Keterampilan dan Efisiensi dianggap konstan atau keadaan saat variabel produktivitas belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu (sikap kerja, kualitas kerja, keterampilan dan efisiensi).
2. Dari tabel 4.7 nilai koefisien regresi sikap kerja (X1) sebesar 0,088. Menunjukkan bahwa sikap kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.
3. Dari tabel 4.7 nilai koefisien regresi kualitas kerja (X2) sebesar 0,398. Menunjukkan bahwa kualitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.
4. Dari tabel 4.7 nilai koefisien regresi keterampilan (X3) sebesar 0,351. Menunjukkan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.
5. Dari tabel 4.7 nilai koefisien regresi efisiensi (X4) sebesar 0,60. Menunjukkan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.

Uji t

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Sumber : Hasil olah data, 2023

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.683	.242		2.820	.008
	Sikap Kerja	.088	.105	.104	.838	.408
	Kualitas Kerja	.398	.090	.478	4.439	.000
	Keterampilan	.351	.136	.352	2.585	.015
	Efisiensi	.060	.094	.072	.643	.525

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil uji t di atas, bertujuan untuk melihat pengaruh signifikan variabel independen dan dependen. Uji t akan dilakukan dengan membuat perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima
- Nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak.
- t hitung > t tabel maka hipotesis diterima
- t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak

Uji F

Tabel 4.10 Hasil Uji F

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.471	4	.868	69.109	.000 ^b
	Residual	.402	32	.013		
	Total	3.873	36			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Efisiensi, Kualitas Kerja, Sikap Kerja, Keterampilan

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel disimpulkan bahwa variabel Sikap Kerja, Kualitas Kerja, Keterampilan dan Efisiensi secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas. Dimana nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh Sikap Kerja, Kualitas Kerja, Keterampilan dan Efisiensi terhadap Produktivitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 data. Diperoleh (df) $n-k-1$ atau $37-4-1=32$ dengan pengujian sisi (signifikan $pr = 0,05/2=0,025$). Dengan menarik garis dari sig. 0,025, dengan df bernilai 32 dan mempertemukannya, diperoleh t tabel = 2,037, dengan interpretasi hipotesis sebagai berikut ;

a. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,408 < t_{tabel} 2,037$ dan signifikansinya $0,408 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas.

b. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,439 > t_{tabel} 2,037$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas

c. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,585 > t_{tabel} 2,037$ dan signifikansinya $0,015 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas

d. Pengaruh Efisiensi terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,643 < t_{tabel} 2,037$ dan signifikansinya $0,525 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis pengaruh sikap kerja, kualitas kerja, keterampilan dan efisiensi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Mister Burger Pelita Harapan Indonesia, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel sikap kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. artinya Sikap kerja yang dilihat dari kemampuan pemahaman, penguasaan bidang pekerjaan dan kemampuan kerja secara individu maupun tim atau *attitude* yang baik tidak cukup untuk mencapai produktivitas yang maksimal.
2. Variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya peningkatan kualitas kerja dalam hal ini kemampuan kreatif dan inovatif karyawan menghasilkan hasil kerja yang baik akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya peningkatan keterampilan dalam hal ini kecakapan kerja, ketelitian dan komitmen yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja.
4. Variabel efisiensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. artinya efisiensi kerja karyawan terutama dalam hal pemaksimalan dan pemanfaatan sumber daya yang ada, tidak cukup untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Saran

Sikap kerja dan efisiensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Mister Burger Pelita Harapan Indonesia, maka perlu perhatian lebih terhadap kedua hal tersebut untuk bias mencapai produktivitas karyawan yang maksimal. Kualitas kerja dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Mister Burger Pelita Harapan Indonesia maka sebaiknya perlu untuk mempertahankan kedua hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti. (2017). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Bandung: Journal Vol.2.
- Astuti, S. D., SE, M., Nure, H. M., Munarsih, E., Wulan Purnamasari, S. E., SM, M., & Syafruddin, S. E. M. M. 2022. ORGANISASI.Rey Media Grafika
- Atoriq, R. (2021, Oktober 8). *Pengertian Kualitas Kerja*. Dipetik Oktober 26, 2022, dari Diwarta News: www.diwarta.com
- Bitner, & Z. (2004). *Kualitas kerja karyawan Tata McGraw New Delhi*. JurnalFakultas Ekonomi Bisnis.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Ani Mekaniwati, S. E., Djajasinga, I. N. D., Hidayati, H., SE I, M. M., ... & S EI, M. M. (2023). *Perilaku Dalam Organisasi*. CV Rey Media Grafika.
- Ema Sumantika, A. M. (2021). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan perusahaan kain tenun nurmantika kota bima). *stkipbima*, 12-13.
- Hamiddin, M. I. (2021). *Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV*. Makassar: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. Kenneth. (2010). *Teori Sikap Manusia*. Edisi 2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Munarsih, E., Nurcholifah, I., S EI, M. M., Humaidah Muafiqie, S. E., Kardini, N. L., Ani Mekaniwati, S. E., ... & Tarigan, W. J. (2022). *Etika Profesi Manajemen*. CV Rey Media Grafika.
- Regina Christa Tesselonika, F. A. (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aneka Gas Industri Bitung. *unsrat.ac*, 413.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak. (1993). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. (2017). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja Terhadap produktivitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *unismuh.ac*,
- Wirawan, P. J. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 69-70