



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, IKLIM ORGANISASI, DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN UMKM TAHU KRES KWB)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Rachma Rizki Puspita Ismara

21901081343



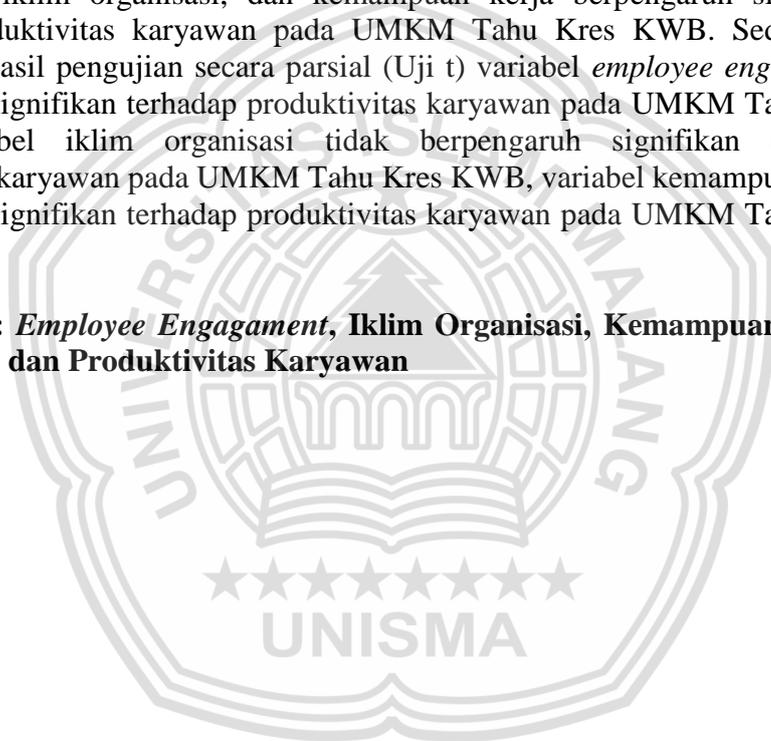
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAKS

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (Uji F) dan pengujian hipotesis parsial (Uji t). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) variabel *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB. Sedangkan, berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB, variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB, variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB.

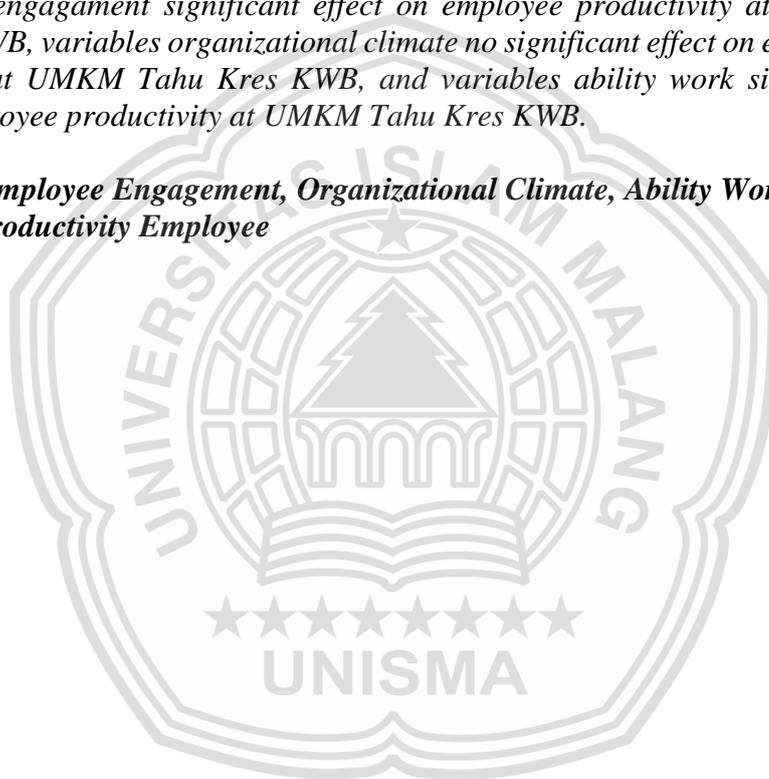
Kata Kunci : *Employee Engagament*, Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Produktivitas Karyawan



ABSTRACT

This studi aims to determine the effect of employee engagement, organizational climate, and ability work on work produktivity at UMKM Tahu Kres KWB. The sample used in this study were 31 employee by using saturated sample technique. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (Test F) and partial hypothesis testing (Test t). The result showed that simultsneously (Test F) the variables of employee engagement, organizational climate, and ability work significant effect on employee productivity at UMKM Tahu Kres KWB. When, based on partial test results (Test t) the variables of employee engagement significant effect on employee productivity at UMKM Tahu Kres KWB, variables organizational climate no significant effect on employee productivity at UMKM Tahu Kres KWB, and variables ability work significant effect on employee productivity at UMKM Tahu Kres KWB.

Keywords : *Employee Engagement, Organizational Climate, Ability Work and Productivity Employee*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan bagian penting dalam perekonomian Indonesia, proporsi UMKM sebesar 99,99% dari total seluruh unit usaha di Indonesia sejumlah 65,46 juta unit (Kementerian Koperasi dan UMKM, 2019). Masyarakat memiliki peran penting dalam kegiatan UMKM untuk pembangunan nasional, karena banyaknya industri besar dalam setiap sektor ekonomi, mengurangi angka pengangguran di Indonesia, dan UMKM memiliki kontribusi yang besar dalam pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB). Tidak hanya itu, UMKM memiliki kelebihan dalam memanfaatkan atau menggunakan sumber daya alam dan padat karya di Indonesia sehingga terjalin kerja sama antar sektor (Sarfiah et al., 2019).

UMKM memiliki kebijakan sesuai dengan UU Nomor 20 tahun 2008 mengenai usaha mikro, kecil, dan menengah. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian usaha menengah pada salah satu UMKM di Kota Batu yang bergerak pada industri pengolahan tahu. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri atau tidak dari cabang perusahaan yang sudah dimiliki atau dikuasai oleh pihak lain dengan jumlah pendapatan penjualan tahunan sebesar lebih dari Rp2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah) dan paling besar Rp50.000.000.000 (lima puluh miliar rupiah) yang telah diatur dalam UU Nomor 20 tahun 2008. Dalam menjalankan proses produksi, suatu industri tahu

memiliki beberapa faktor antara lain *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja karyawan dalam menjalankan tugas kerja.

Produktivitas kerja pada karyawan suatu tolak ukur untuk mempertimbangkan input dan output pada perusahaan serta peran karyawan yang dimiliki dalam persatuan waktu (Sunyoto, 2015). Tingkat produktivitas karyawan berdampak pada keberlangsungan perusahaan, apabila produktivitas karyawan rendah maka akan terjadi penghambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, apabila tingkat produktivitas karyawan tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat berdaya saing tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga diperlukan adanya sumber daya manusia yang mendorong tercapainya visi perusahaan melalui produktivitas karyawan (Ramadhani, 2018). Dalam hal ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan didasari oleh sasaran strategi pada produktivitas karyawan tergantung pada sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan sebelumnya (Sari & Andriani, 2022)

Employee engagement salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. *Employee engagement* dapat dibuktikan dengan hasil kerja karyawan, semangat kerja karyawan hingga mampu bekerja melebihi *job requirement* dan tanggung jawab, dan mampu memberikan kondisi positif pada perusahaan (Dinillah & Sabil, 2022). *Employee engagement* hadir sebagai upaya peningkatan produktivitas karyawan, yang ditandai oleh keaktifan karyawan di dalam perusahaan sehingga menimbulkan iklim kerja yang positif (Gunandi, 2022). Sikap komitmen karyawan ditandai dengan karyawan bekerja tidak hanya karena upah gaji tetapi bekerja atas nama perusahaan dan tujuan perusahaan (Suchayowati

& Hendrawan, 2017). Dalam proses produksi, perusahaan harus melibatkan karyawan secara penuh, keterlibatan karyawan menjadikan karyawan memiliki rasa lebih dihargai, dapat bertanggung jawab, dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Wibowo, 2017). *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan didukung oleh hasil penelitian (Saputra, 2019).

Iklm Organisasi adalah keadaan awal dimana sebagian besar fungsi personalia dan analisis sangat penting untuk meningkatkan tolak ukur sumber daya manusia (Ariani et al., 2020). Iklm organisasi merupakan konsep luas yang harus dipahami oleh anggota internal, iklm organisasi berisi mengenai persepsi terhadap karakter perusahaan yang berpengaruh terhadap anggota internal sehingga hal ini menjadi pembeda dengan perusahaan/organisasi lainnya (Meilani, 2021). Demi meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, lebih baik perusahaan harus mampu berusaha dalam menciptakan iklm kerja yang kondusif, karena iklm kerja kondusif mendorong karyawan untuk saling kerjasama antar karyawan, saling menghormati, dan hubungan antar karyawan berjalan dengan baik. Tidak hanya itu, iklm kerja kondusif dapat memberikan *opportunity* kepada karyawan agar memiliki kepribadian yang lebih baik, bekerja sesuai dengan kebijakan perusahaan, dan terutama dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Ritonga et al., 2022). Iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan didukung oleh hasil penelitian (Choiriyah, 2018).

Karyawan bekerja atau melaksanakan tugas kerja dan tanggung jawab berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja yang didukung oleh perusahaan. Secara etimologi, kemampuan berarti suatu bentuk keunggulan,

sehingga setiap pegawai atau pemimpin harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik (Arianto, 2019). Maka perusahaan harus memberikan bimbingan ataupun dorongan untuk mengembangkan kemampuan karyawan sesuai keinginan perusahaan. Kemampuan kerja berkaitan dengan hasil atau ke efektifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat mencapai tujuan/keberhasilan perusahaan. Kemampuan kerja sebagai cerminan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas kerja, jika karyawan dapat mengembangkan keahlian yang dimiliki dengan tepat maka akan dapat meningkatkan atau mengembangkan perusahaan (Puteri, 2016). Hal ini, didukung oleh hasil penelitian terdahulu, menurut Utomo & Nuraeni (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti memilih salah satu UMKM di Junrejo, Kota Wisata Batu yaitu Produk UMKM Tahu Kres KWB. Tahu Kres KWB berdiri pada tahun 2017 dan memiliki 17 cabang di Indonesia. Tahu Kres KWB di *branding* kembali menjadi tahu yang memiliki citra rasa atau bumbu yang khas serta tidak menambahkan bahan pengawet untuk menjaga kualitas produk.

Semakin meningkatnya produk UMKM terutama industri pengolahan di Indonesia dengan *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja yang lebih memadai dan optimal diasumsikan dapat terjadi penurunan jumlah produksi yang berada di bawah target produksi. Lebih jelas data fenomena disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Rata-Rata Produksi Bulanan Per Triwulan Tahun 2020-2022

Tahun	Triwulan	Rata-Rata Pencapaian Target Produksi (Produk)	Pencapaian (%)
2020	TW I	0.95	95.24
	TW II	1.05	105.66
	TW III	1.00	100.6
	TW IV	0.96	96.72
2021	TW I	0.95	95.55
	TW II	0.94	94.09
	TW III	0.96	96.55
	TW IV	0.91	91.60
2022	TW I	0.83	83.62
	TW II	0.81	81.42

Sumber : Tahu Kres KWB

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa ada penurunan produksi pada UMKM Tahu Kres KWB pada tahun 2020 hingga 2022. Pada tahun 2022 triwulan II rata-rata pencapaian produksi menurun dengan jumlah rata-rata pencapaian produksi sebesar 0.81 produk atau 81.42%. Hal ini sangat berbeda jauh dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 hingga 2021 pencapaian produksi berada di atas 90%. Berdasarkan hasil observasi, Target produksi yang tidak tercapai dan produktivitas karyawan yang belum optimal diduga dipicu oleh rendahnya *employee engagement* dalam bekerja, iklim organisasi kurang kondusif, dan kemampuan kerja belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bapak Mohammad Sadik selaku Wakil Pimpinan UMKM Tahu Kres KWB beberapa permasalahan mengenai produktivitas karyawan diantaranya yaitu *employee engagement* atau keterlibatan karyawan, iklim organisasi, dan kemampuan kerja. Permasalahan yang disebabkan oleh *employee engagement* yaitu karyawan melakukan kelalaian dalam menjalankan tugas kerja seperti melakukan keputusan

dalam menyaring bumbu produksi tahu dengan jumlah berlebih sehingga mengakibatkan adanya kerugian. Tidak hanya itu, karyawan juga tidak teliti dalam memberi kemasan pada produk atau tidak sesuai dengan arahan perusahaan seperti kemasan produk kempes dan memasukkan produk pada kemasan yang belum berlogo. Permasalahan lainnya yaitu iklim organisasi, terjadi pembentukan kelompok antar karyawan terutama pada bagian produksi dan tenaga kerjanya adalah ibu rumah tangga sehingga sering terjadi perselisihan. Apabila pemimpin selesai memberikan teguran kepada karyawan, karyawan tersebut tidak bisa introspeksi diri dengan kesalahan yang dibuat tetapi lebih memilih gosip dengan karyawan lainnya dan hal tersebut terekam oleh CCTV. Akan tetapi, hubungan antar karyawan dan pemimpin berjalan dengan sistem kekeluargaan karena seluruh karyawan tersebut adalah penduduk desa di lokasi penelitian dan masih ada hubungan keluarga. Sedangkan, permasalahan mengenai kemampuan kerja dalam produktivitas kerja di UMKM Tahu Kres KWB yaitu tidak ada pelatihan kerja karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja, kurangnya pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan rendah. Perusahaan juga tidak menerapkan program perkembangan karir sehingga karyawan tidak memiliki dorongan untuk mengasah kemampuan kerja yang dimiliki. Perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee engagement*, memberikan suasana iklim kerja yang hangat atau kondusif, dan dorongan dalam mengasah kemampuan kerja yang tinggi agar karyawan merasa memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, Iklim Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan UMKM Tahu Kres KWB)”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM Tahu Kres KWB?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan UMKM Tahu Kres KWB?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan UMKM Tahu Kres KWB?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM Tahu Kres KWB?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menjelaskan pengaruh *employee engagement*, iklim organisasi, kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB

2. Menguji dan menjelaskan pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
3. Menguji dan menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
4. Menguji dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Bagi Intansi Terkait (UMKM Tahu Kres KWB)

Untuk memberikan sumber informasi yang bermanfaat dan bahan pertimbangan bagi pimpinan UMKM Tahu Kres KWB mengenai pengambilan keputusan yang berkaitan dengan *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

- b. Bagi Karyawan UMKM Tahu Kres KWB

Sebagai motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan sikap *employee engagement*, iklim organisasi yang kondusif, dan kemampuan kerja yang optimal terhadap produktivitas kerja di perusahaan tersebut.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan terkait pengaruh *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, kesimpulan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
- 2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
- 3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB
- 4) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB

5.2 KETERBATASAN

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan di UMKM Tahu Kres KWB sehingga hasil penelitian ini hanya didapatkan di UMKM Tahu Kres KWB dan hasil yang didapat bisa berbeda dengan objek penelitian lainnya.

- 2) Jumlah sampel dalam penelitian ini kurang dari 100 responden atau hanya 31 responden.
- 3) Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mendistribusikan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi jawaban responden yang menjawab dengan asal.
- 4) Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanya *employee engagement*, iklim organisasi, dan kemampuan kerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

5.3 SARAN

- 1) Saran untuk instansi, banyaknya kompetitor saat ini diharapkan kepada pihak UMKM Tahu Kres KWB perlu memperhatikan *employee engagement*, iklim organisasi dan kemampuan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Perlu perhatian khusus untuk karyawan UMKM Tahu Kres KWB pada pada kemampuan kerja untuk memaksimalkan kemampuan kerja yang dimiliki demi meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel lain yang berbeda mengenai produktivitas karyawan agar dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afgani, M. R. (2017). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Slamet Langgeng Kabupaten Purbalingga*. 12–13.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1*(3), 268–279.
- Arianto, J. (2019). Pengaruh Semangat dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu. *Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu, 22*.
- Arini, K. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya, 22*(1), 85849.
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja *UMMagelang Conference Series*.
- Aryadillah. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Humaniora Bina Saran Informatika, 18*(2), 157–170.
- Assauri, S. (2015). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Choiriyah, H. (2018). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan umkm tenun ikat medali mas kediri skripsi. *Theses Iain Kediri*.
- Dayyan, A., Lisnawati, & Safitri, M. H. (2019). Pengaruh Employee Engagement , Training and Development dan Shared Leader terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Telkom Banda Aceh. *Journal of Economics Science, 5*(1), 39–49.
- Destika. (2022). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi di Era Covid-19. *Repository Radenintan, 19*(8.5.2017), 2003–2005.
- Dewi, P. Y. S. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri Tahun 2016. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.

- Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Employee Engagement , dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan, Vol 8 No.2*.
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Badan Pernebit Universitas Diponegoro.
- Gunandi, W. (2022). Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. SAR Kota Baru, Kuantan Sengingi, Riau. In *Universitas Islam Riau* (Vol. 33, Issue 1).
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja KaryaHandoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.wan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif. In *Repository.Uinsu.Ac.Id* (Issue April).
- Kementerian Koperasi dan UMKM. (2019). Data Pelaku UMKM di Indonesia. In *Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia* (Issue 1).
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (3rd ed.). Erlangga.
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional Intelligence, Leadership Style, & Organizational Climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2).
- Maringka, C. L., Adolfina, & Walangitan, M. D. (2016). Pengaruh Iklim Lingkungan Organisasi Dan Motovasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 4(5), 422–432.
- Meilani, T. (2021). Iklim Organisasi dan Kedewasaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Office PT. Pundi Kencana). *E-Library Unikom*, 14–41.
- Moletsane, M., Tefera, O., & Migirow, S. (2019). The relationship between employee engagement and organisational productivity of sugar industry in South Africa: the employees' perspective. *African Journal of Business and Economic Research*, 14(1), 113–134.
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Lembaga Penerbit Gajah Mada University Press.
- Patro, C. sekhar. (2013). The Impact of Employee Engagement on Organization ' s

Productivity. *2nd International Conference on Managing Human Resources at the Workplace, 1*, 1–9.

- Permana, S. Y., & Ratnawati, S. (2022). Analysis of Work Discipline and Labor Ability in Improving the Work Productivity of Msme Employees Tahu Rejeki Barokah. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 4(1), 2503–3123
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Puteri, A. C. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong-Kalimantan Selatan). *UMS Library*, 1(02), 0–116.
- Ramadhani, R. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 6(4), 2069–2080.
- Ritonga, S. K., Ramlah, S., Ambiya, Tanjung, D. R., & Manurung, S. (2022). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (SETDAKAB) Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Universitas Islam Sumatera*, 1(23), 78–86.
- Robbins, & Judge. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rosana, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada CV Jeleca Kudus. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 2507(1), 1–9.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Saputra, W. (2019). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Rekreasi Tempat Kerja terhadap Produktifitas Karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus. *Repository-Iainkudus*, 2.
- Sarfiah, S., Atmaja, H., & Verawati, D. (2019). UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(2), 1–189.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 2935–2943.

- Sari, M. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru. *Repository Universitas Islam Riau*, 5–10.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 1(1).
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *PT. Buku Seru*. PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Premada Media Groub.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi Tahun 2021)* (Issue September).
- Utama, A. R. G. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 2504, 1–9.
- Utomo, S. B., & Nuraeni, S. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. *BMC Research Notes*, 10(1), 1–4.
- Wasilah, S. P. M. (2016). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Bima). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(02), 82–94.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Rajawali Press.
- Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28.