

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA**

(Studi pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Nur Avian Hardiansyah

NPM. 21801081199



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

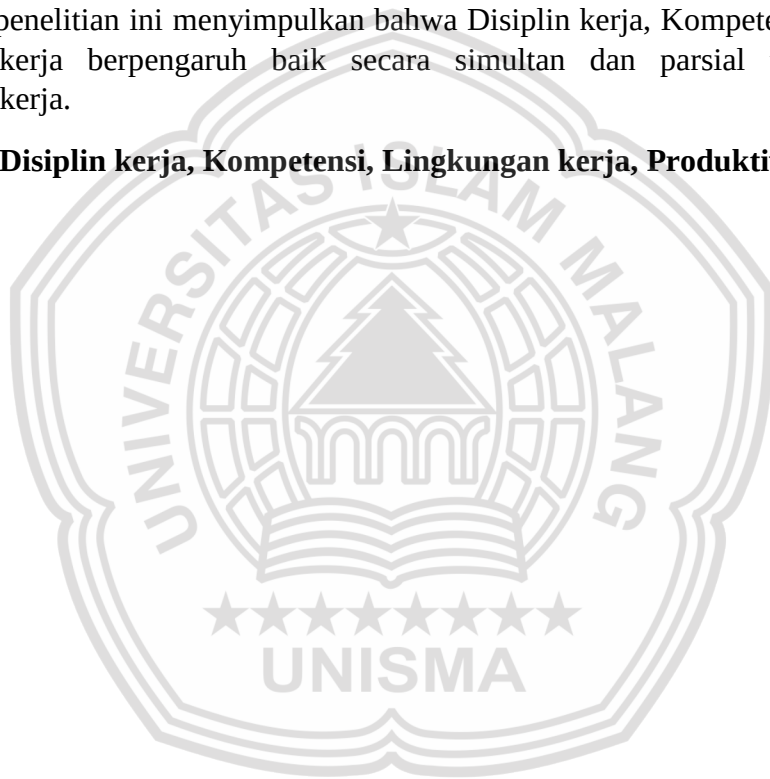
2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap Produktifitas kerja studi pada tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abadi Karya Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 35 responden serta pengolahan data menggunakan program komputer SPSS 25. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Produktivitas kerja (variabel dependen), sedangkan variabel independen yaitu Disiplin kerja, Kompetensi, dan Lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin kerja, Kompetensi, dan Lingkungan kerja berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas kerja.

Kata kunci : Disiplin kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja, Produktivitas kerja.

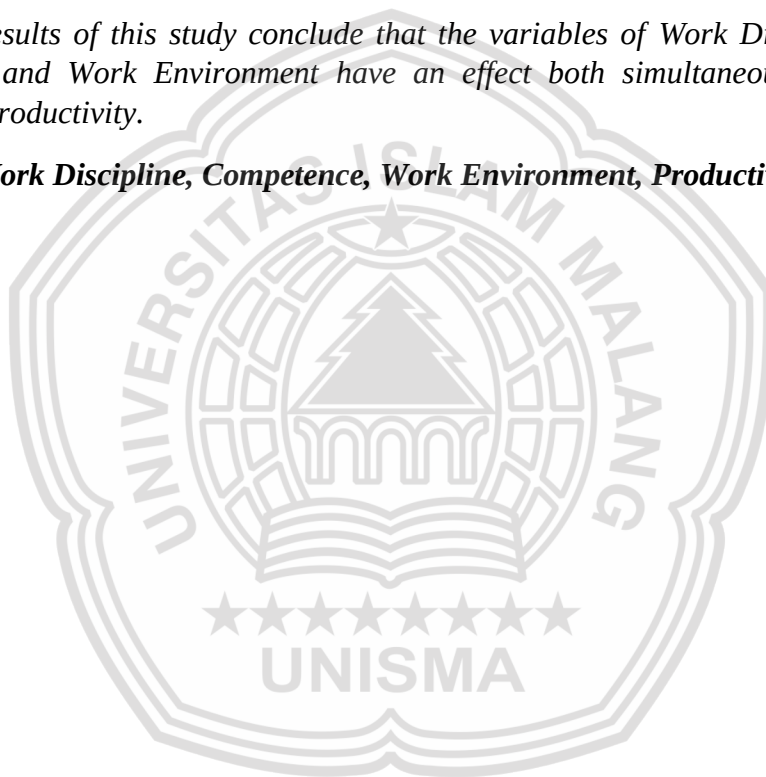


ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Discipline, Competence, and Work Environment on Productivity. study on the workforce of PT. Alfa Nafis Abadi by Gresik The type of research used is quantitative research with questionnaire distribution method. The sample in this study were 35 respondents and data processing using the SPSS computer program. This study has met the requirements of validity and reliability. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination analysis. The variables used in this study are the Productivity (the dependent variable), while the independent variables are Work Discipline, Competence, and Work Environment.

The results of this study conclude that the variables of Work Discipline, Competence, and Work Environment have an effect both simultaneously and partially on Productivity.

Keywords : Work Discipline, Competence, Work Environment, Productivity.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rendahnya produktivitas tenaga kerja menjadi persoalan penting bagi suatu perusahaan, apalagi ditengah kondisi ekonomi Negara yang kurang setabil disebabkan pandemi yang berkepanjangan. Masalah produktivitas kerja merupakan perbincangan yang sangat kompleks dan multi dimensi, karena banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Faktor perusahaan misalnya manusia, alat kerjanya, material kerja, sedangkan yang berasal dari luar perusahaan yang sangat besar peranannya misalnya, konflik dalam keluarga yang di bawa ke perusahaan, banyaknya tuntutan tenaga kerja dan lemahnya daya beli masyarakat.

Menurut (Diana, 2021), Produktivitas Kerja adalah sebagai ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas merupakan suatu komponen yang wajib dimiliki oleh perusahaan ketika ingin mencapai kemajuan pesat.

Produktivitas dapat diperoleh dari tenaga kerja yang berpengalaman sesuai bidang masing-masing. Karena peningkatan kualitas berdampak pada efisiensi dan efektifitas perusahaan, tidak hanya mengacu pada alat produksi modern yang dimiliki perusahaan. Karena, semua faktor pendukung yang ada, tidak memberikan efek signifikan jika tidak didukung dengan produktivitas tenaga kerja perusahaan dan pengembangan keahlian yang baik.

Produktivitas dapat diperoleh perusahaan ketika tenaga kerja mempunyai disiplin kerja yang baik. Melihat bahwa tidak ada manusia yang sempurna, artinya karena tenaga kerja merupakan manusia. Jadi, bisa saja melakukan suatu kesalahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para tenaga kerjanya. Disiplin kerja merupakan kesadaran tenaga kerja dalam mentaati dan melaksanakan semua peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Rivai, 2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin tenaga kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Hasibuan, 2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat.

Perilaku disiplin tenaga kerja belum cukup untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perlu kompetensi dalam mencapai produktivitas tersebut. Sebab, kompetensi dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas dalam perusahaan. Ketika seseorang bekerja dalam perusahaan dan memiliki kompetensi yang sesuai kebutuhan perusahaan. Maka, dia akan mampu menjalankan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan, sehingga pekerjaan bisa lebih efektif dan efisien. Kemajuan perusahaan dapat diukur dengan kualitas kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kualitas tenaga kerja dengan mengembangkan keahlian dan kemampuannya.

Hal itu dilakukan sebagai modal dalam mempersiapkan tantangan zaman dan perkembangan teknologi yang semakin canggih. Perusahaan akan sulit maju dan berkembang jika hanya mengandalkan peralatan canggih tanpa dibekali dengan tenaga kerja yang berkompeten. Pada kenyataannya produktivitas tinggi dapat dicapai dengan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Menurut (Wibowo, 2016) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut (Edison dkk, 2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Hal ini membuktikan bahwa

kompetensi tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dalam penyelesaian pekerjaan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperature, kelembapan, fentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan layak tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kualitas lingkungan kerja dengan baik supaya tenaga kerja merasa aman, nyaman dan dapat lebih fokus dalam bekerja.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu, masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang telah disetujui sebelumnya.

Faktor lingkungan kerja saling berkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif terbentuk dari kesadaran tenaga kerja dan pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Masalah yang sering

dihadapi perusahaan adalah produktivitas tenaga kerja yang menurun karena lingkungan kerja yang kurang baik.

Setiap organisasi akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Menurut (Netisemito, 2017) Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Manan abdul dan Subakir, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dengan tingkat angka signifikansi $.000 < 0.05$. Dalam penelitian ini, peneliti hanya sebatas menguji beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

PT. Alfa Nafis Abadi Karya yang beralamat di Jl. Raya Kertosono, RT01/RW01, Desa Kertosono, Kec. Sidayu, Kab. Gresik, Jawa Timur. 61153. PT. Alfa Nafis Abadi Karya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi besi dan aluminium. PT. Alfa Nafis Abadi Karya membuat hampir semua produk

yang terbuat dari besi/baja dan aluminium seperti: kesen, galvalum, etalase, kichen set, HPL, kontruksi baja, balkon, kanopi, dll.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis pada kantor PT. Alfa Nafis Abadi Karya terdapat fenomena mengenai produktivitas tenaga kerja. Karena masih adanya tenaga kerja yang kurang memiliki sifat tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Ditunjukkan dari proses pemantauan pembuatan produk yang kurang maksimal dan cenderung menyepelekan. Sehingga, produk yang dihasilkan kurang bagus.

Beberapa hal yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja adalah disiplin kerja pada tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abadi Karya. Berdasarkan pengamatan yang terjadi di lapangan, meski perusahaan telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat tetapi masih ada tenaga kerja yang melanggar seperti masih adanya tenaga kerja yang sering datang terlambat, tenaga kerja yang sering kurang fokus dalam bekerja sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan, tenaga kerja yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta tenaga kerja yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

Hal yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja adalah kompetensi. Dalam setiap pekerjaan maupun profesi, khususnya di bidang kontraktor pada lingkup perusahaan, tenaga kerja utamanya welder tentu harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Seorang

welder yang memiliki kompetensi dalam profesinya akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik serta efisien, efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan sasaran.

Fenomena lain yang diamati penulis adalah lingkungan kerja pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat tenaga kerja tidak nyaman dalam bekerja, permasalahan yang dirasakan oleh tenaga kerja adalah mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruang gerak mereka dalam bekerja kurang luas sehingga para tenaga kerja kurang leluasa dalam bekerja, Dan juga kurangnya lokasi kerja yang beratap membuat lokasi pekerjaan menjadi panas dan ke hujanan membuat tenaga kerja tidak nyaman, dan juga konflik antar tenaga kerja juga sering terjadi seperti tersinggung karena ejekan dan senioritas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abadi Karya?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abadi Karya?

3. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abadi Karya?
4. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abadi Karya?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian dengan baik peneliti harus mempunyai tujuan, Adapun tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Alfa Nafis Abadi Karya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Alfa Nafis Abadi Karya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Alfa Nafis Abadi Karya.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Alfa Nafis Abadi Karya.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat yang sangat penting bagi peneliti ataupun tenaga kerja dalam memahami karakteristik pekerjaan dalam perusahaan. Adapun manfaatnya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat memperluas gambaran tentang rangkaian teori mengenai keterkaitan antara disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

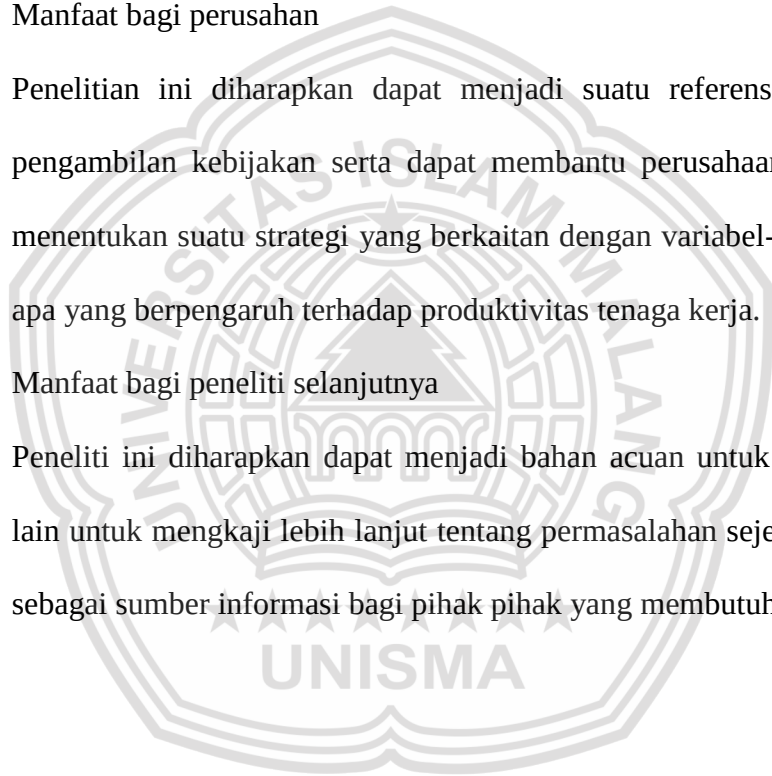
2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi dalam pengambilan kebijakan serta dapat membantu perusahaan dalam menentukan suatu strategi yang berkaitan dengan variabel-variabel apa yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk peneliti lain untuk mengkaji lebih lanjut tentang permasalahan sejenis juga sebagai sumber informasi bagi pihak pihak yang membutuhkan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini mengenai Disiplin kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Produktivitas tenaga Kerja pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya (Studi pada tenaga kerja PT. Alfa Nafis Abadi Karya Gresik), maka penelitian ini menyimpulkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian semuanya ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwasanya variabel mengenai disiplin kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwasanya variabel mengenai disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwasanya variabel mengenai kompetensi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwasanya variabel mengenai lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga Kerja pada PT. Alfa Nafis Abadi Karya.

5.1 Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner serta kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab semua pernyataan yang ada.
2. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden.
3. Dalam pengambilan informasi atau data yang diberikan kepada responden melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Beberapa orang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pendapat dan juga kejujuran responden.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibahas diatas, maka peneliti mencoba menyampaikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Saran bagi perusahaan

Pihak PT. Alfa Nafis Abadi Karya perlu mempertahankan Disiplin kerja, kompetensi, dan Lingkungan Kerja karena semua variabel tersebut memiliki nilai yang sangat baik, jadi perusahaan harus mempertahankan kualitas tenaga kerja yang telah dilakukan sampai saat ini dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan juga perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, *tutnover intention* tenaga kerja, prestasi kinerja tenaga kerja dan lain sebagainya.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji variabel Disiplin kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga kerja untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.



Daftar Pustaka

- Anaroga, P. (2000). *Manajemen Bisnis*. PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Citra.
- Cahyaningrum, B. A. (2018). *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Tenaga kerja Cv . Candi Agung Plywood Temanggung*.
- Diana, M. binti. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga kerja Di UD TJIPTA Putra Plasindo Ponorogo* (Vol. 3, Issue 2).
- Dkk, A. D. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1(3), 211–217. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*.
- Fransiska, P. dan. (2012). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Tenaga kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, vol.4, No.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25* (E. 9 (ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. GP. Press.
- Manan abdul dan Subakir. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga kerja*. 2(1), 127–132.
- Marwanto. (2010). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga kerja Bagian Produksi Perusahaan. *Jurna Eksis*, vol.6, No.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. In Media.
- Netisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalialia* (ketiga). Ghalia Indonesia.
- Nurlindasari. (2017). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 3(2), 1–5.
- Payman J. Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Fakultas Ekonomi UI.
- Rachman, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga kerja*. 11(21), 28–50.

- Rismayandi, B. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga kerja. *Junal Manajemen Dan Bisnis*.
- Roni, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja*.
- Salah, S., Syarat, S., Gelar, M., Ekonomi, S., Ekonomi, F., & Tridinanti, U. (2021). *Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pembangunan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa dan bagaimana*. PT. Bumi Aksara.
- Sugino. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Cetakan-16). CV. Alfabeta.
- Supomo, I. dan. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Akuntansi dan Manajemen*. BPFE.
- Wahyuningsih, S. (2019). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, D. dan fahrudin S. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderator. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: P-ISSN: 2723 - 6609*, 2(2), 292–303.
- Yumna, S. N. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Perencanaan SDM terhadap produktivitas kerja*.