

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi pada  
Karyawan Bagian Produksi PT. Phoenix Agung  
Pratama)**

**Tri Yosiana<sup>1</sup>**

triyosia@gmail.com

**Ridwan Baraba<sup>2</sup>**

barabaridwan@ump.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, karena itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya yaitu keterampilan kerja dan disiplin kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK dan karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun, yaitu berjumlah 100 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala likert yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci** : Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009:3). Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, karena itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas (Nathaniel, 2020:80).

Produktivitas itu sendiri merupakan suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas (Tarwaka, 2004:137). Menurut Sutrisno (2009:99) produktivitas merupakan ukuran

efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Adapun pendapat lain yang menyatakan produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu keterampilan dan disiplin (Sedarmayanti, 2010:60).

Keterampilan kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk menggunakan akal pikiran, ide kreativitas dalam mengerjakan, mengubah dan membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil keterampilan tersebut (Chaerudin, 2020:145). Menurut Amstrong dalam Chaerudin (2020:144) keterampilan merupakan kemampuan menspesifikasi tujuan performasi, kemampuan mendiagnosa, keterampilan memilih strategi, kemampuan berinteraksi dan kemampuan menilai efektifitas pekerjaan. Keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, umur dan pengalaman (Notoatmodjo, 2007:143). Menurut Sinamo dalam Wispandono (2018:160) dalam organisasi atau perusahaan keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, karena keterampilan tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2014:145). Sedangkan menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja yaitu kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan, sanksi hukuman, dan budaya organisasi (Afandi 2018:20). Menurut Sutrisno (2009:97) Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dipastikan produktivitas akan menurun.

Penelitian ini difokuskan di PT. Phoenix Agung Pratama yang berlokasi di Jl. Lingkar Utara, Kelurahan Andongsili, Kecamatan Mojotengah, Kabupaten Wonosobo. PT. Phoenix Agung Pratama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan kayu lapis yang berdiri sejak tahun 2007. Perusahaan yang telah berkembang selama 16 tahun terus berusaha meningkatkan pemenuhan permintaan barang siap ekspor berupa Blockboard dan Barecore. Pemilihan tempat penelitian pada PT. Phoenix Agung Pratama ini karena adanya informasi dari hasil wawancara yang diperoleh dari Ibu Miranti selaku HRD, diketahui bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Phoenix Agung Pratama, yang pertama masih terdapat kendala dalam produktivitas kerja. Hal ini ditandai dengan jumlah hasil produksi yang belum mampu memenuhi target pesanan. Kedua, terdapat karyawan yang memiliki keterampilan rendah dibandingkan yang lainnya. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan dalam penguasaan peralatan kurang maksimal sehingga tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Ketiga, kurangnya kedisiplinan dari karyawan itu sendiri dalam melaksanakan kegiatan

produksi ditandai dengan beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti sering datang terlambat, tidak memakai masker dan lainnya. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Phoenix Agung Pratama)”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Phoenix Agung Pratama?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Phoenix Agung Pratama?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Produktivitas kerja**

Menurut Tarwaka (2004:137) produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2009:99). Sedangkan menurut Sinungan (2014:12) produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

#### **b. Keterampilan kerja**

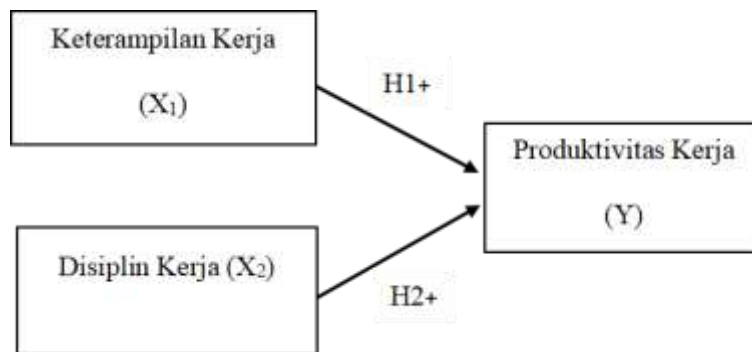
Menurut Wahyudi (2002:33) Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Keterampilan kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk menggunakan akal pikiran, ide kreativitas dalam mengerjakan, mengubah dan membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil keterampilan tersebut (Chaerudin, 2020:145). Sedangkan menurut Wahyudi (2002:33) Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek. baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman

#### **c. Disiplin Kerja**

Menurut Sinungan (2014:145) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Tsauri (2013:130) disiplin kerja adalah suatu

sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada didalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan

—————> = Pengaruh Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik (Sinungan, 2014:3). Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu, dengan demikian menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan produktivitas (Sinungan, 2014:149). Menurut Sinamo dalam Wispandono (2018:160) dalam organisasi atau perusahaan, keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karena keterampilan tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, salah satunya adalah keterampilan kerja (Anoraga 1996:192).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Astuti (2020), Pitriyani dan Halim (2020), demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Setyanti dkk. (2022) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

H1: Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2014:145). Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dipastikan produktivitas akan menurun (Sutrisno, 2009:97). Menurut Sinungan (2014:148), disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fiernaningsih dan Herijanto (2019), Susanto (2019), Vionita (2021), demikian juga penelitian yang dilakukan Setyanti, dkk (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:99) produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Indikator produktivitas menurut Sutrisno (2009:99) yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

#### **b. Keterampilan Kerja**

Menurut Wahyudi (2002:33) keterampilan kerja merupakan kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Indikator keterampilan kerja menurut Wahyudi (2002:33) yaitu: keterampilan mental, keterampilan fisik dan keterampilan sosial.

#### **c. Disiplin Kerja**

Menurut Tsauri (2013:130) disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada didalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Ada 2 dimensi disiplin kerja menurut Afandi (2018:12) yaitu dimensi ketaatan waktu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja dan dimensi tanggung jawab kerja: mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dan taarget pekerjaan.

### **2. Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2011:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid

tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria bila nilai *Pearson Correlation* > 0,3 maka dinyatakan valid (Sugiyono, 2019:181).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, menunjukkan bahwa semua indikator produktivitas kerja (Y), keterampilan kerja (X<sub>1</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehinggadapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Hal ini dapat diartikan bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesinoer akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, maka dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian selanjutnya.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabildari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Kriteria yang dipakai untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan uji reabilitas instrumen, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel menghasilkan nilai Cronbach Alph > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel produktivitas kerja (Y), keterampilan kerja (X<sub>1</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) semua reliabel, artinya pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data berikutnya.

**F. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Penelitian**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji X terhadap Y**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>P-value (sig)</i>	Keterangan
Keterampilan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,466	0,000	Positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,445	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

**a. Pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel keterampilan kerja sebesar 0,466 sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y = 0,466X_1$ . Hal ini menunjukkan variabel keterampilan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Artinya semakin meningkatnya keterampilan kerja karyawan maka produktivitas kerja akan meningkat.

**b. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,445 sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y = 0,445X_2$ . Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Artinya semakin disiplin para karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

## 2. Pembahasan

### a. $H_1$ : Keterampilan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,466 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Phoenix Agung Pratama. Pengaruh positif terlihat dari nilai koefisien regresi positif dan signifikan dari nilai  $p\text{-value}$  yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini dapat diterima terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja.

Diterimanya hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan PT. Phoenix Agung Pratama mampu memahami standar kerja yang baik, mampu menjalin komunikasi yang baik, membangun kerjasama dan hubungan yang baik dengan karyawan lainnya dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga karyawan yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan peralatan kerja dengan baik, oleh karena itu produktivitas akan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinamo dalam Wispandono (2018:160) dalam organisasi atau perusahaan, keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karena keterampilan tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019), Astuti (2020), Pitriyani dan Halim (2020), Setyanti dkk (2022), membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### b. $H_2$ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,445 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Phoenix Agung Pratama. Pengaruh positif terlihat dari nilai koefisien regresi positif dan signifikan dari nilai  $p\text{-value}$  yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini dapat diterima terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Diterimanya hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan PT. Phoenix Agung Pratama mampu datang tepat waktu ketempat kerja, mampu menggunakan waktu bekerja dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan, mentaati peraturan bekerja dan prosedur yang ditetapkan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga dapat mendukung tujuan perusahaan. Hal ini

sesuai dengan pendapat Sinungan (2014:148) yang menyatakan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019), Fiernaningsih dan Herijanto (2019), Vionita (2021), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## G. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Phoenix Agung Pratama.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Phoenix Agung Pratama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji., dan Janti Soegiastuti. 1996. *Pengantar Bisnis Modern Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Semarang: PT. DUNIA PUSTAKA JAYA.
- Astuti, R. W. 2020. Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 10 (1): 24-29.
- Chaerudin, Ali. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*. 13 (1):57-64.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Nathaniel, Raba. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pandi, Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Pitriyani, Halim, A. 2020. Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal EBMA*. 1 (2): 162-167.
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.



- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, & Audiva, D. 2022. Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. 10 (S1): 17-24.
- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solong, Aras. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Susanto, Wowo. 2019. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Asa Putrra Purworejo). *Volatilitas*. 1 (5).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Tarwaka. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Vionita, R. E. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Parameter*. 6 (2): 41-55.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wispondono, Moch. 2018. *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.





