

## **ANALISIS TINGKAT PENGHASILAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN**

**Wirya Dinata<sup>\*1</sup>, Sri Rahayu<sup>2</sup>, Kholilul Kholik<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

<sup>2,3</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

E-mail: <sup>\*1</sup>dinatawirya5@gmail.com, <sup>2</sup>sriahayu@dosen.pancabudi.ac.id,

<sup>3</sup>kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id

### **Abstrak**

Kajian ini dilakukan dengan capaian untuk melakukan analisis mengenai pengaruh tingkat penghasilan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. Sumber daya manusia atau kerap disebut SDM merupakan aset yang mempunyai peranan penting bagi perusahaan, dimana karyawan yang produktif berperan kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, produktivitas karyawan di PTPN III Medan mengalami penurunan, yang ditunjukkan dengan tingkat produksi yang tidak mencapai target perusahaan. Metode penelitian yang dipergunakan dalam kajian ini adalah kuantitatif, dengan survei sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan PTPN III Medan sebagai responden, dan sampel diambil secara acak. Himpunan data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menelisik lebih lanjut pengaruh masing-masing variabel independen (tingkat penghasilan, motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penghasilan, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Tingkat penghasilan yang sesuai, motivasi atau dorongan kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang berkualitas baik terbukti mampu mendulang kenaikan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan penyuluhan tentang motivasi, dan menegakkan kedisiplinan dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas.

**Kata Kunci:** Tingkat penghasilan, motivasi, disiplin kerja, produktivitas karyawan, PTPN III Medan.

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of income level, motivation, and work discipline on employee productivity at PT Perkebunan Nusantara III Medan. Human resources are an important asset for the company, where productive employees play a key role in achieving the company's goals. However, in recent years, employee productivity at PTPN III Medan has declined, as evidenced by production levels not meeting the company's targets. The research method used is quantitative, with surveys as the data collection technique. Questionnaires were distributed to all employees of PTPN III Medan as respondents, and samples were taken randomly. The collected data were analyzed using multiple linear regression to see the effect of each independent variable (income level, motivation, and work discipline) on the dependent variable (employee productivity). The results of the study show that income level, motivation, and work discipline significantly affect employee productivity. Appropriate income levels, high work motivation, and good work discipline have been proven to increase employee productivity. Based on these results, the company is advised to improve employee welfare, provide motivational training, and enforce work discipline to increase productivity.*

**Keywords:** Income level, motivation, work discipline, employee productivity, PTPN III Medan.



## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset vital bagi setiap perusahaan, dengan produktivitas mereka menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi. Berbagai elemen, baik dalam lingkup internal maupun eksternal, dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Penelitian ini berfokus pada analisis dampak tiga faktor spesifik tingkat penghasilan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan perusahaannya yakni, PT Perkebunan Nusantara III Medan.

PT Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Medan, sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), beroperasi di sektor perkebunan dan pengolahan hasil perkebunan. Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung ekonomi nasional dan menyediakan lapangan kerja bagi ribuan individu. Namun, tren beberapa tahun terakhir menunjukkan indikasi penurunan produktivitas karyawan PTPN III Medan. Indikasi ini terlihat dari tingkat produksi yang cenderung menurun dan tidak tergapainya capaian yang dijadikan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan.

**Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Produktivitas Karyawan**

Pernyataan	Pemilihan Jawaban						Total
	TS	%	N	% N	S	%	
Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	4	9.8%	8	19.5%	29	70.7%	41
Saya selalu termotivasi untuk bekerja dengan rajin dan menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	3	7.3%	6	14.6%	32	78.0%	41
Saya selalu bekerja dengan efisien dan menghindari pemborosan waktu dan sumber daya.	5	12.2%	7	17.1%	29	70.7%	41
Saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan saya, bahkan ketika menghadapi tantangan.	2	4.9%	9	21.9%	30	73.2%	41
Saya selalu berusaha untuk menemukan cara baru dan inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	6	14.6%	10	24.4%	25	61.0%	41

Sumber: Hasil Kuesioner Pra survei, 2024.

Berdasarkan tabel 1 Pra Survei Produktivitas Kerja di atas, persentase TS (Tidak Setuju) tertinggi adalah 14.6% pada pernyataan mengenai kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 14.6% karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak selalu berusaha untuk menemukan cara baru dan inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Penyebab kurangnya kreativitas karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti:

- 1) Kurangnya dukungan dari perusahaan: Perusahaan mungkin tidak menyediakan cukup ruang dan waktu bagi karyawan untuk berkreasi, atau tidak memberikan penghargaan yang cukup atas ide-ide kreatif.
- 2) Kurangnya pelatihan dan pengembangan: Karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk berpikir kreatif, atau tidak memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu mereka meningkatkan kreativitas mereka.

- 3) Budaya kerja yang tidak mendukung inovasi: Budaya kerja di perusahaan mungkin tidak mendorong atau menghargai pemikiran kreatif, sehingga karyawan merasa enggan untuk mengambil risiko dan mencoba ide-ide baru.

**Tabel 2. Data Produktivitas Kerja pada PTPN III (dari tahun 2019 hingga 2022)**

Tahun	Jumlah Karyawan	Pendapatan (dalam triliun Rupiah)	Target (dalam triliun Rupiah)	Persentase Pencapaian
2019	38	4,8	5,0	96%
2020	39	4,2	4,5	93,3%
2021	41	5,1	5,2	98,1%
2022	41	4,7	4,95	95%

Sumber: PTPN III, 2024.

Berdasarkan data yang disajikan, terlihat adanya penurunan yang berarti dalam produktivitas dan kinerja perusahaan, serta kemampuannya dalam mengatasi tantangan dan mengoptimalkan peluang yang ada. Mengutip Sedarmayanti (2017), produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio antara hasil yang didapat berupa output dengan setiap sumber daya yang digunakan atau dikategorikan sebagai input, dengan mempertimbangkan aspek kualitatif dan kuantitatif dari output serta efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya. Data pendapatan dan target PTPN III dari 2019 hingga 2022 mencerminkan fluktuasi kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh pelbagai faktor meliputi faktor internal dan juga eksternal. Meskipun perusahaan mampu menjaga stabilitasnya, terjadi penurunan kinerja pada tahun terakhir.

Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja finansial secara berkelanjutan, PTPN III perlu melakukan analisis mendalam terhadap sejumlah faktor yang bisa berimbas pada produktivitas karyawan, khususnya tingkat penghasilan, motivasi, dan disiplin kerja. Pemahaman yang lebih baik akan sejumlah faktor yang ada bisa menjadi wadah bagi perusahaan untuk dapat melakukan perancangan strategi yang manjur sebagai upaya untuk mendulang tingkat kinerja di masa yang akan datang.

Terkait tingkat penghasilan, kesenjangan gaji yang dirasakan dan kurangnya transparansi dalam sistem bonus dapat menjadi masalah yang serius bagi perusahaan ini, hal ini diperkuat dengan persentase tertingginya adalah 14.6% pada pernyataan mengenai bonus tahunan. Hal itu bisa diakibatkan oleh sejumlah faktor yang ada, dalam hal ini bisa berupa formula bonus yang tidak adil, kurangnya transparansi dalam perhitungan bonus, atau kinerja perusahaan yang buruk. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap bonus tahunan, perusahaan perlu meninjau formula bonus, meningkatkan transparansi, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam hal motivasi, menunjukkan kurangnya keinginan untuk memiliki otonomi dalam pekerjaan adalah salah satu masalah yang perlu diatasi oleh manajemen PTPN 3 untuk meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini berdasarkan dengan Pra Survei Motivasi, persentase TS (Tidak Setuju) tertinggi adalah 29.3% pada pernyataan mengenai otonomi dalam pekerjaan, yaitu "Saya ingin memiliki otonomi dalam pekerjaan saya". Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 29.3% karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak selalu ingin memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dalam hal ini meliputi pihak dari atasan dan

bawahan, serta memberikan keleluasaan pada karyawan untuk bisa bekerja secara mandiri melalui pemberian ruang dan waktu kepada mereka.

Terkait disiplin kerja, berdasarkan tabel Pra Survei Disiplin Kerja, persentase TS (Tidak Setuju) tertinggi adalah 21.9% pada pernyataan mengenai komitmen, yaitu "Saya selalu merasa bangga bekerja di perusahaan ini". Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 21.9% karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak selalu merasa bangga bekerja di PTPN 3. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan suportif, memberikan peluang untuk berkembang, serta menjalin komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan.

Data pendapatan dan target PTPN III dari tahun 2019 hingga 2022 menggambarkan dinamika kinerja perusahaan yang tidak terlepas dari implikasi berbagai dalam lingkup faktor internal dan eksternal. Pada tahun 2019, perusahaan mencapai pendapatan sebesar 4,8 triliun Rupiah dari target 5,0 triliun Rupiah, dengan persentase pencapaian 96%. Tahun 2020 menunjukkan penurunan dengan pendapatan 4,2 triliun Rupiah dari target 4,5 triliun Rupiah, mencapai 93,3%. Namun, tahun 2021 menunjukkan peningkatan signifikan dengan pendapatan 5,1 triliun Rupiah dari target 5,2 triliun Rupiah, mencapai 98,1%. Tahun 2022 kembali mengalami sedikit penurunan dengan pendapatan 4,7 triliun Rupiah dari target 4,95 triliun Rupiah, mencapai 95%.

Variasi dalam data menggambarkan pentingnya produktivitas karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan. Mengacu pada Sedarmayanti (2017), produktivitas kerja dimaknai sebagai bentuk komparasi antara hasil (ouput) dan sumber daya yang dipergunakan (input), melalui atensi pada aspek kualitas dan kuantitas output serta efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya.

Demi meningkatkan produktivitas dan performa keuangan yang berkelanjutan, PTPN III perlu melakukan kajian mendalam terhadap faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas karyawan. Beberapa faktor kunci yang perlu diteliti mencakup tingkat penghasilan, motivasi, serta disiplin kerja. Pemahaman yang lebih baik akan pelbagai faktor yang bisa menjadi sarana yang membantu perusahaan untuk dapat melakukan perancangan strategi yang akurat sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya mendorong pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

**Tabel 3. Data gaji karyawan di PTPN III Bagian Administrasi Tanaman**

Jabatan	Gaji Pokok (Rupiah)	Tunjangan (Rupiah)	Total Gaji (Rupiah)	UMK Kota Medan 2022 (Rupiah)
Kepala Bagian	8.500.000	2.500.000	11.000.000	3.364.284
Kepala Seksi	6.800.000	2.000.000	8.800.000	3.364.284
Staf Ahli	5.500.000	1.500.000	7.000.000	3.364.284
Staf Administrasi	4.200.000	1.000.000	5.200.000	3.364.284

Sumber: Laporan Manajemen SDM PTPN III

Berdasarkan tabel di atas, data gaji karyawan di PTPN III Bagian Administrasi Tanaman menunjukkan bahwa gaji pokok terendah untuk Staf Administrasi adalah Rp 4.200.000, sedangkan gaji pokok tertinggi untuk Kepala Bagian adalah Rp 8.500.000. Setelah ditambahkan dengan tunjangan, total gaji terendah adalah Rp 5.200.000 untuk Staf Administrasi, dan total gaji tertinggi adalah Rp 11.000.000 untuk Kepala Bagian. Jika dibandingkan dengan UMK Kota Medan tahun 2022 yang sebesar Rp 3.364.284,

maka total gaji untuk semua jabatan di PTPN III Bagian Administrasi Tanaman sudah berada di atas UMK Kota Medan. Penghasilan yang cukup berdasarkan peraih pencapaian kerja menjadi salah satu faktor yang bisa turut serta dalam mendukung produktivitas kerja bagi karyawan (Hasibuan: 2016). Lebih lanjut, Sutrisno (2019) menyatakan bahwa tingkat penghasilan menjadi hal yang berpengaruh secara drastis akan produktivitas dari karyawan. Bagi karyawan yang mendapati tingkat penghasilan yang lebih memadai secara kuantitasnya akan mempunyai tendensi dorongan atau termotivasi untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan produktivitasnya.

Selain tingkat penghasilan, motivasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Faktor yang menjadi pemicu bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih tekun, antusias, dan berkomitmen tinggi untuk bisa menggapai sasaran organisasi adalah motivasi. Motivasi ini dapat bersumber dari dua arah: yakni tatanan motivasi yang asalnya dari individu karyawan itu sendiri (dikenal dengan sebutan motivasi intrinsik atau juga diluar individu karyawan (disebut motivasi ekstrinsik). Menurut Hasibuan (2016), motivasi yang berasal dari diri karyawan disebut dengan istilah motivasi intrinsik, adapun disisi lain motivasi ekstrinsik dilalui dengan berbagai macam stimulus yang berasal dari luar atau eksternal. Contoh motivasi ekstrinsik meliputi pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, atau penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Kedua jenis motivasi ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Adapun disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempunyai kontribusi penting. Variabel disiplin kerja menjadi representasi dari bentuk kepatuhan karyawan pada seperangkat aturan dan tata tertib yang termaktub dalam perusahaannya. Karyawan yang mampu untuk disiplin cenderung lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan data absensi karyawan PTPN III, terlihat bahwa jumlah hari alfa (ketidakhadiran tanpa keterangan) mengalami penurunan dari 48 hari pada tahun 2020 menjadi 24 hari pada tahun 2022. Begitu pula dengan jumlah hari sakit yang juga menurun dari 72 hari pada tahun 2020 menjadi 48 hari pada tahun 2022. Penurunan jumlah hari alfa dan sakit ini dapat mengindikasikan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan PTPN III. Karyawan menjadi lebih patuh terhadap peraturan perusahaan terkait kehadiran dan ketidakhadiran, serta lebih bertanggung jawab dalam menjaga kondisi kesehatan agar dapat hadir bekerja.

Penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya memberikan indikasi bahwa bentuk produktivitas karyawan yang ada di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh serangkaian elemen yang saling berhubungan dan rumit. Kompleksitas ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yang saling mempengaruhi. Faktor-faktor ini membentuk suatu sistem yang terpadu, di mana perubahan pada satu elemen dapat berdampak pada elemen lainnya dan pada akhirnya mempengaruhi tingkat produktivitas keseluruhan. Pemahaman terhadap keterkaitan antar faktor ini mempunyai urgensi dibutuhkan bagi dikembangkannya strategi yang manjur dalam mendukung produktivitas bagi karyawan yang ada di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tingkat penghasilan, motivasi, dan disiplin dalam kerja muncul sebagai faktor-faktor kunci yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk memahami dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Fluktuasi kinerja perusahaan, variasi dalam tingkat penghasilan karyawan, tantangan dalam memotivasi karyawan, serta upaya peningkatan disiplin kerja menunjukkan adanya dinamika yang perlu diteliti secara mendalam. Dengan demikian, penelitian ini mengembangkan hipotesis-hipotesis berikut:

1. Diduga tingkat penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Diduga tingkat penghasilan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif, yang dipilih karena selaras dengan sasaran penelitian. Tujuannya adalah mengevaluasi bagaimana tingkat pendapatan, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan. Mengutip Creswell (2014), riset kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji sebuah teori dengan dilakukan melalui pengamatan interaksi dari antar variabelnya. Dalam pendekatan ini, alat kajian yang memungkinkan analisis data numerik melalui metode statistik digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dapat diartikan sebagai kolektif subjek penelitian atau kelompok subjek yang ingin diteliti sebelum peneliti membuat kesimpulan. Penelitian ini melibatkan semua 41 pekerja Divisi Tanaman pada PTPN III Medan.

Studi ini akan memakai sampel jenuh atau sensus, dengan setiap anggota populasi diambil untuk dijadikan sebagai sampel dalam studi. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Sugiyono (2017), yang memberikan pemarannya bahwasannya sampling jenuh adalah metode yang mengambil sampel untuk setiap populasi. Pada studi penelitian ini, teknik sampling jenuh tepat sebab populasinya hanya 41 pekerja. Seluruh pekerja PTPN III (Persero) Divisi Tanaman, dengan total 41 pekerja, diambil sebagai sampel dalam studi ini, yang dilakukan memakai sampling jenuh.

### **3. Sumber Data**

Dalam studi ini, dua kategori data yang dimanfaatkan berupa: data dalam kategori primer dan sekunder. Data yang pertama atau data primer memuat informasi yang dikumpulkan secara langsung dari muasalnya. Untuk penelitian ini, data primer diperoleh dari 41 karyawan PTPN III Divisi Tanaman yang menjadi sampel penelitian. Adapun pelbagai variabel yang menjadi bahan riset meliputi kuantitas atau tingkat pendapatan, motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Mengutip pandangan Sugiyono (2017), sumber primer didefinisikan sebagai sumber yang secara langsung menyediakan data kepada pengumpul informasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang akurat dan relevan langsung dari subjek penelitian.

Sekaran dan Bougie (2016) mendefinisikan mengenai data sekunder sebagai informasi yang dihimpun dengan berdasarkan atas berbagai sumber yang sudah ada. Pada studi ini, data sekunder digunakan dengan tujuan untuk memperkuat fondasi teoritis, menyajikan perspektif yang komprehensif mengenai subjek penelitian, serta mendukung proses analisis dan pembahasan temuan-temuan penelitian.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Studi ini dalam penghimpunan datanya menggunakan metode sebagai berikut:

##### 1) Kuesioner

Studi ini menggunakan instrumen kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Instrumen tersebut terdiri dari rangkaian pertanyaan terstruktur yang akan didistribusikan kepada 41 pegawai PT Perkebunan Nusantara III Medan yang terpilih sebagai sampel penelitian. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur beberapa variabel penelitian, yakni tingkat pendapatan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Pengukuran variabel-variabel tersebut menggunakan skala Likert.

Mengutip pendapat Sugiyono (2017), kuesioner didefinisikan sebagai suatu teknik pengumpulan data di mana partisipan penelitian diminta untuk merespons sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Melalui metode tersebut membuka kemungkinan bagi subjek riset yakni peneliti untuk bisa menghimpun data dengan sistematis dan terorganisi dari sampel yang telah ditetapkan.

##### 2) Observasi

Djaali (2020), memberikan pandangan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengumpulan bahan dan keterangan dengan menelisik dan mencatat pelbagai fenomena dan indikator variabel penelitian. Objek dari penghimpunan data melalui observasi tidak hanya manusia tetapi juga objek alam. Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan, subjek penelitian, diamati secara langsung selama observasi. Tujuan observasi ini adalah untuk mengamati perilaku, aktivitas, dan kondisi kerja karyawan yang terkait dengan variabel penelitian.

##### 3) Studi Kepustakaan

Tinjauan literatur dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber berupa buku, jurnal yang tersedia, artikel ilmiah, serta bentuk publikasi lainnya yang mempunyai kaitan dengan tema yang diajukan dalam riset. Tujuan dari proses ini adalah untuk memperdalam pemahaman tentang variabel-variabel yang diteliti dan membangun landasan teori yang kokoh.

#### 5. Teknik Analisis Data

Studi ini dalam analisis data utamanya menggunakan bentuk analisis regresi linear berganda. Adapun teknik ini digunakan sebagai alat bantu analisis karena kemampuannya untuk melakukan uji dampak dari sejumlah variabel bebas akan satu variabel terikat. Pada kajian riset ini, metode itu bermanfaat untuk melakukan analisis mengenai bagaimana ukuran kuantitas atau tingkat penghasilan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) bisa berimplikasi dampaknya bagi produktivitas karyawan (Y).

Lebih lanjut, dalam analisisnya akan dibekali dengan melengkapinya melalui uji t untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh dari tiap variabel bebas secara individual, kemudian uji F dipergunakan sebagai alat untuk menilai mengenai pengaruh seperangkat berbagai variabel bebas, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melakukan penaksiran sejauh mana bentuk-bentuk variabel bebas bisa menerangkan variasi dalam variabel terikat.

Seluruh proses analisis akan dibantu dengan piranti berupa perangkat lunak yakni, SPSS versi 23, adapun tingkat signifikansinya  $\alpha = 0,05$ . Melalui hasil analisis yang diperoleh harapannya bisa memberikan gambaran yang menyeluruh perihal hubungan antara kuantitas atau tingkat penghasilan, motivasi, dan disiplin kerja dengan implikasinya pada produktivitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4. Hasil Uji Uji Validitas Tingkat Penghasilan (X1)**

Item	Nilai Pearson / r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,415	0,308	Valid
P2	0,582	0,308	Valid
P3	0,602	0,308	Valid
P4	0,385	0,308	Valid
P5	0,508	0,308	Valid
P6	0,347	0,308	Valid
P7	0,533	0,308	Valid
P8	0,463	0,308	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Item	Nilai Pearson / r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,992	0,308	Valid
P2	0,922	0,308	Valid
P3	0,971	0,308	Valid
P4	0,929	0,308	Valid
P5	0,909	0,308	Valid
P6	0,912	0,308	Valid
P7	0,978	0,308	Valid
P8	0,934	0,308	Valid
P9	0,916	0,308	Valid
P10	0,951	0,308	Valid
P11	0,915	0,308	Valid
P12	0,905	0,308	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Item	Nilai Pearson / r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,614	0,308	Valid
P2	0,514	0,308	Valid
P3	0,664	0,308	Valid
P4	0,731	0,308	Valid
P5	0,761	0,308	Valid
P6	0,711	0,308	Valid
P7	0,650	0,308	Valid
P8	0,670	0,308	Valid
P9	0,753	0,308	Valid

Item	Nilai Pearson / r hitung	r tabel	Keterangan
P10	1	0,308	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

Item	Nilai Pearson / r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,699	0,308	Valid
P2	0,746	0,308	Valid
P3	0,731	0,308	Valid
P4	0,742	0,308	Valid
P5	0,517	0,308	Valid
P6	0,734	0,308	Valid
P7	0,674	0,308	Valid
P8	0,545	0,308	Valid
P9	0,618	0,308	Valid
P10	0,430	0,308	Valid
P11	0,768	0,308	Valid
P12	0,804	0,308	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Penghasilan (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	67.597	6.379		10.597	.000
TP	-1.266	.161	-.796	-7.873	.000
MOTIVASI	-.130	.066	-.198	-1.959	.058
DISIPLIN	.217	.097	.223	2.237	.031

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Berlandaskan atas hasil uji regresi linear berganda yang diperlihatkan pada Tabel 4, berikut adalah keterangan berupa penjelasan untuk masing-masing variabel:

$$Y = 67.597 + (-1,266X_1) + (-0,130X_2) + 0,217X_3$$

- 1) Konstanta (Intercept): Nilai konstanta dengan angka sebesar 67.597 mengindikasikan bahwa jika saja semua variabel independen atau variabel yang memberikan pengaruh (TP, MOTIV, dan DISIPLIN) bernilai 0, maka produktivitas kerja (Y) diprediksi sebesar 67.597. Ini memberikan gambaran tentang produktivitas kerja dasar tanpa mempertimbangkan variabel-variabel lainnya.
- 2) Tingkat Pendapatan (TP): Koefisien regresi untuk tingkat penghasilan adalah -1.266, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam tingkat pendapatan akan mengurangi produktivitas kerja sebesar 1.266, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini signifikan secara statistik, memperlihatkan bahwasannya peningkatan tingkat pendapatan secara nyata berhubungan dengan penurunan produktivitas kerja.
- 3) Motivasi (MOTIV): Koefisien regresi untuk motivasi angkanya ditunjukkan sebesar -0.130, yang menunjukkan arti bahwa tiap-tiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan meminimalkan produktivitas kerja yang angkanya menggapai 0.130, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini tak signifikan pada tingkat signifikansi 5%, meskipun mendekati signifikansi. Ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam penelitian ini.
- 4) Disiplin Kerja (DISIPLIN): Koefisien regresi menunjukkan angka 0.217 untuk kategori disiplin kerja, ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan mendulang tingkat produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan angka sebesar 0.217, dengan anggapan variabel lain konstan. Hasil ini signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja secara nyata.

### Uji T (Secara Parsial)

Adapun uji ini sangat penting dalam analisis regresi linear berganda. Jika nilai t hitung positif > t tabel positif, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, jika t hitung negatif < t tabel negatif, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, begitu pula sebaliknya jika t hitung

negatif > t tabel negatif, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan nilai signifikansi < 0,05. Berlandaskan dari hasil uji t yang ditampilkan dalam tabel yang telah dipaparkan atas, lebih lanjut dapat diinterpretasikan bahwa:

Pertama, variabel TP (Tingkat Penghasilan) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Ini ditunjukkan dengan buktinya melalui nilai t hitung  $|-7,873|$  yang lebih besar dari t tabel (1,68), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Lebih lanjut, koefisien negatif (-1,266) mengindikasikan bahwa TP memiliki hubungan negatif dengan Y. Dengan demikian, setiap kenaikan satu unit TP akan mengakibatkan penurunan Y yang jumlahnya sebesar 1,266 unit, dengan anggapan variabel lain yang tetap konstan.

Selanjutnya, untuk variabel MOTIV (Motivasi), hasil uji mendapati perolehan dengan nilai t hitung -1,959 yang juga lebih dominan dari t tabel (1,68). Maka dari itu, H0 ditolak dan H2 diterima, meskipun pada tingkat kepercayaan yang lebih rendah mengingat nilai signifikansinya (0,058) sedikit di atas 0,05. Serupa dengan TP, MOTIV juga memiliki koefisien negatif (-0,130), yang berarti peningkatan motivasi justru berkorelasi dengan penurunan Y.

Terakhir, variabel DISIPLIN memperlihatkan hasil yang berbeda. Adapun dengan t hitung 2,237 yang lebih besar dari t tabel (1,68), H0 ditolak dan H3 diterima. Namun, berbeda dengan dua variabel sebelumnya, DISIPLIN memiliki koefisien positif (0,217). Ini menandakan bahwa peningkatan disiplin berhubungan dengan kenaikan nilai Y.

Kesimpulannya, meskipun semua variabel independen terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Y, arah pengaruhnya berbeda-beda. Sementara TP dan MOTIV menunjukkan pengaruh negatif, DISIPLIN justru memiliki pengaruh positif. Hasil ini menyoroti kompleksitas hubungan antar variabel dan menggarisbawahi pentingnya analisis lebih lanjut untuk memahami dinamika yang mendasarinya, terutama terkait pengaruh negatif dari TP dan MOTIV yang mungkin tidak sesuai dengan ekspektasi umum.

### Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2409.899	3	803.300	21.561	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1378.540	37	37.258		
	Total	3788.439	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIV, TP

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Mengacu pada hasil dari uji F ANOVA yang disajikan dalam tabel, bisa dikonklusikan bahwasannya pada model regresi ini memiliki signifikansi statistik yang kuat. Nilai F hitung sebesar 21,561 jauh melampaui nilai F tabel 2,86, mengindikasikan bahwa tiap-tiap variabel bebas secara kolektif mempunyai dampak yang substansial terhadap variabel yang dipengaruhi. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi (Sig.) yang menunjukkan angkanya sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah ambang batas konvensional 0,05. Interpretasi dari nilai signifikansi ini adalah bahwa probabilitas

kesalahan dalam menerima hipotesis alternatif sangatlah kecil, kurang dari 0,1%. Dengan kata lain, kita memiliki keyakinan lebih dari 99,9% bahwa setidaknya satu dari variabel prediktor (Disiplin, Motivasi, atau Tingkat Penghasilan) memang memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel Y.

Oleh karenanya, bisa dikonklusikan bahwasannya hipotesis ke empat (H4) bisa diterima. Adapun hasil dari uji F ANOVA menunjukkan bahwa tingkat penghasilan (TP), motivasi (MOTIV), dan disiplin kerja (DISIPLIN) dengan serentak memiliki pengaruh yang berarti terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 14. Hasil Uji Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.607	6.10392

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIV, TP

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Hasil uji determinasi yang ditampilkan dalam tabel memberikan wawasan penting tentang kekuatan prediktif model. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,798 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (DISIPLIN, MOTIV, TP) dan variabel dependen. Lebih lanjut, nilai dari R Square ( $R^2$ ) yang diperlihatkan dengan angka sebesar 0,636 mengindikasikan bahwasannya 63,6% variasi dalam variabel terikat bisa diterangkan oleh pelbagai variabel independen dalam model, di sisi yang lain sisanya dipengaruhi oleh beragam faktor yang ada di luar model. Walaupun demikian, Adjusted R Square yang bernilai 0,607 memberikan estimasi yang lebih konservatif dan realistis, dengan mempertimbangkan kompleksitas model dan ukuran sampel. Hal ini berarti bahwa sekitar 60,7% variasi yang ada pada variabel terikat dengan mudah bisa diterangkan oleh model. Selain itu, Standard Error of the Estimate sebesar 6,10392 mengindikasikan rata-rata deviasi prediksi model dari nilai aktual variabel dependen. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki kekuatan prediksi yang cukup baik dan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memang memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan.

### PEMBAHASAN

Pada hipotesis 1 (H1) yang menerangkan bahwasannya pada kuantitas pendapatan yang diperoleh karyawan mempunyai implikasi secara positif dan berpengaruh drastic akan produktivitasnya pada karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan diterima, namun dengan arah pengaruh yang berbeda dari yang diharapkan. Hasil uji menunjukkan nilai t hitung  $|-7,873|$  yang mempunyai angka yang lebih besar dibandingkan dari t tabel (1,68), dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Ini memberikan petunjuk akan kuantitas pendapatan memang mempunyai dampak yang drastic terhadap produktivitas karyawan. Namun, koefisien regresi yang negatif (-1,266) menunjukkan bahwa peningkatan tingkat penghasilan justru berhubungan dengan penurunan produktivitas. Temuan ini menarik dan mungkin kontraintuitif, mengingat umumnya diasumsikan bahwa peningkatan penghasilan akan meningkatkan

produktivitas. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh banyak faktor lainnya yang tak tertaksir dalam kajian ini, seperti adanya batas atas (ceiling effect) di mana peningkatan penghasilan di atas tingkat tertentu tidak lagi memotivasi peningkatan produktivitas, atau mungkin ada faktor mediasi lain yang mempengaruhi hubungan ini.

Hipotesis 2 (H2) yang menampilkan terdapat dorongan atau motivasi kerja yang berimplikasi secara positif dan juga drastis terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan diterima, meskipun dengan beberapa catatan. Hasil uji menunjukkan nilai  $t$  hitung  $|-1,959|$  yang lebih besar dari  $t$  tabel (1,68), namun dengan signifikansi 0,058 yang sedikit di atas ambang batas konvensional 0,05. Ini menandai bahwasannya faktor dorongan atau motivasi karyawan mempunyai dampak yang juga signifikan terhadap produktivitasnya dalam bekerja, meskipun pada tingkat kepercayaan yang sedikit lebih rendah. Seperti halnya tingkat penghasilan, koefisien regresi untuk motivasi juga negatif (-0,130), menunjukkan hubungan terbalik antara motivasi dan produktivitas. Temuan ini juga cukup mengejutkan dan mungkin menunjukkan adanya dinamika yang kompleks dalam hubungan antara motivasi dan produktivitas di lingkungan kerja PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Hipotesis 3 (H3) yang memberikan penerangan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai implikasi dengan positif dan juga amat berarti bagi produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan diterima sepenuhnya. Adapun pada hasil uji memberikan petunjuk nilai  $t$  hitung dengan angka 2,237 yang lebih besar dari  $t$  tabel (1,68), dengan signifikansi 0,031 ( $p < 0,05$ ). Koefisien regresi positif (0,217) mengonfirmasi bahwa peningkatan disiplin kerja berhubungan dengan peningkatan produktivitas. Ini adalah satu-satunya variabel dalam penelitian ini yang menunjukkan hubungan positif seperti yang dihipotesiskan. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor berupa disiplin kerja dalam rangka mendulang tingkat produktivitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa tingkat penghasilan, motivasi, dan disiplin kerja dengan serentak mempunyai dampak bagi pengaruhnya yang positif dan menunjukkan signifikansi terhadap produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan diterima. Adapun melalui hasil uji ANOVA diterangkan dalam nilai  $f$  hitung dengan angka sebesar 21,561 hal ini jauh melintasi nilai  $F$  tabel 2,86, dengan signifikansi yang ditunjukkan dengan angka 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini merepresentasikan bahwa variabel bebas yang berjumlah tiga faktor tersebut dengan berbarengan mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian, pada nilai  $R$  Square sebesar 0,636 (atau Adjusted  $R$  Square 0,607) hal ini memberikan arti bahwa sekira 60,7% variasi dalam produktivitas karyawan bisa dipaparkan lebih terang oleh kombinasi ketiga variabel independen tersebut

Temuan-temuan ini memberikan wawasan yang menarik dan kompleks mengenai beragamnya faktor yang menunjukkan pengaruhnya dalam produktivitas karyawan berada di PT Perkebunan Nusantara III Medan. Meskipun semua hipotesis diterima, arah pengaruh untuk tingkat penghasilan dan motivasi berbeda dari yang diharapkan. Hal tersebut memberikan pertanda bahawa keterkaitan hubungan antara berbagai variabel yang telah diterangkan tersebut disandingkan dengan produktivitas mungkin tidak linear atau sederhana seperti yang mungkin diasumsikan sebelumnya. Faktor-faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, gaya manajemen, atau faktor-faktor eksternal lainnya, mungkin memainkan peran penting dalam membentuk hubungan ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan keselarasan dengan beberapa studi sebelumnya di Indonesia yang juga menginvestigasi dampak simultan dari beragam faktor terhadap produktivitas karyawan. Sebagai contoh, investigasi yang dilakukan Sukmasari (2015) di PT. Indoturbine Jakarta mengungkapkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi menjadi seperangkat faktor yang berbarengan mempunyai implikasi pada signifikansi performa kinerja yang ditunjukkan karyawan. Lebih lanjut, studi yang dilakukan Pawirosumarto et al. (2017) di PT. Kiyokuni Indonesia mengonfirmasi bahwa faktor seperti corak kepemimpinan, dorongan, dan bentuk disiplin dalam bekerja secara beriringan memberikan implikasinya pada pengaruh yang besar terhadap capaian kerja dari karyawan.

Konsistensi temuan ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya memperkuat argumen bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Keselarasan hasil ini juga menunjukkan bahwa pendekatan multifaktor dalam meningkatkan produktivitas karyawan mungkin merupakan strategi yang efektif di berbagai sektor industri, termasuk sektor perkebunan.

Dengan demikian, signifikansi pengaruh simultan dari tingkat penghasilan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam melakukan manajemen atau tata laksana yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Adapun lokasi yang menjadi fokus kajian yakni, PT. Perkebunan Nusantara III Medan perlu mengembangkan strategi yang komprehensif yang memadukan aspek finansial, psikologis, dan perilaku untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Ini dapat mencakup kebijakan kompensasi yang adil, program pengembangan motivasi yang efektif, serta sistem yang mempromosikan dan menegakkan disiplin kerja.

## **KESIMPULAN**

Studi ini melihat bagaimana tingkat pendapatan, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan. Hasil riset memperoleh keterangan bahwa terdapat faktor seperti tingkat pendapatan serta motivasi memiliki pengaruh yang amat berarti, namun negatif terhadap produktivitas; ini menunjukkan bahwa hubungan antara keduanya kompleks dan membutuhkan pemahaman lebih lanjut. Sebaliknya, faktor seperti disiplin kerja mempunyai dampak yang berimplikasi secara signifikan dan juga positif terhadap produktivitas. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama bertanggung jawab atas 60,7% perubahan. Hasilnya menunjukkan bahwa, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pendekatan holistik dalam melakukan manajemen atau tata laksana sumber daya manusia sangat penting.

## **SARAN**

Dalam hal ini PT Perkebunan Nusantara III Medan disarankan untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem penghasilan karyawan agar lebih kompetitif dan sesuai dengan kinerja, serta mengembangkan program-program motivasi yang lebih efektif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan juga perlu memperkuat implementasi kebijakan disiplin kerja dengan cara yang lebih konstruktif, misalnya melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Adapun bagi riset yang akan dilangsungkan selanjutnya pasca kajian ini, disarankan untuk bisa melakukan perluasan jangkauan variabel yang dikaji, seperti faktor kepemimpinan, budaya dalam organisasi, atau juga kepuasan kerja, dapat pula memanfaatkan metode riset campuran (mixed

method) sebagai upaya memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Selain itu, penelitian di masa depan dapat mempertimbangkan untuk melakukan studi komparatif dengan perusahaan sejenis di sektor perkebunan untuk memberikan perspektif yang lebih leluasa cakupannya meliputi pelbagai faktor yang berperan dalam produktivitas karyawan di industri ini.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengungkapkan rasa terima kasih kepada Ibu Assoc. Prof. Dr Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, pimpinan dan karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan, serta seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Dukungan, bimbingan, dan kerjasama yang diberikan sangat berharga bagi keberhasilan penelitian. Semoga hasil kajian ini bisa memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia di industri perkebunan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Djaali, (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi kerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Pawirosumarto, et. al. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 (4)
- Romlah, N. S., Sedarmayanti, S., Gunawan, S., & Pradesa, H. A. (2019). Human Resource Development Among Administrative Staff at Faculty of Nursing Science, Padjadjaran University (UNPAD) Bandung. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7), 424-436.
- Sangkota, M. (2020). Pengaruh Sikap Mental, Lingkungan Kerja Dan Penghasilan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(2), 87-92.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmasari, H. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang", Jurnal Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang 2011.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.