



## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

**Joben**

Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh, Indonesia

Corresponding Author : ✉ [Joben447@gmail.com](mailto:Joben447@gmail.com)

### ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence work productivity. The research examines various work productivity concepts used in organizational studies, assessing them through a systematic literature review and identifying research gaps. The method employed in this research is the literature study method. The data collection technique used is literature study obtained from journals and books. Data analysis was conducted using descriptive analysis. The results of the research indicate that factors influencing employee work productivity include education, age, work environment, work experience, gender, work involvement, job satisfaction, wages, incentives, discipline, organizational culture, achievement motivation, and work creativity and leadership styles.

### Keywords

*Work Productivity, Motivation, Leadership Styles*



This work is licensed under a  
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

## PENDAHULUAN

Pegawai dan instansi pemerintahan merupakan dua hal yang sulit dipisahkan. Pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dari suatu instansi pemerintahan, tanpa mereka instansi pemerintahan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan keberadaan pegawai sangat menentukan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan. Pegawai dapat secara optimal mencurahkan berbagai keterampilan yang ada pada dirinya untuk menciptakan hasil kerja yang berkualitas. Pegawai dengan kualitas kerja yang baik akan mampu memberikan peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan sebagai peningkatan kuantitas dan kualitas. Produktivitas kerja merupakan barometer seberapa efektif tenaga kerja digunakan dalam proses produksi untuk mencapai output yang diharapkan. Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya. Produktivitas kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya.

Tingkat produktivitas setiap pegawai berbeda-beda, bisa tinggi atau rendah tergantung seberapa gigih mereka menjalankan tugasnya. Permasalahan pegawai harus diperhatikan karena terjadinya produktivitas kerja pegawai yang baik menjadikan instansi pemerintahan dapat bertumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Sedangkan kinerja pegawai yang tidak produktif menyebabkan terhambatnya tujuan dari instansi pemerintahan.

Produktivitas pegawai yang belum berjalan dengan optimal terlihat dari kurangnya tanggung jawab dengan pekerjaan, seringkali mengalami keterlambatan untuk datang ke kantor, tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai, tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kurang mampu untuk beradaptasi. Kondisi-kondisi tersebut berdampak pada pekerjaan dimana tidak dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Berhasil tidaknya suatu instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya tergantung pada unsur manusianya. Pada tahap ini harus dipertimbangkan kebutuhan sumber daya manusia, perlu juga memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Jika instansi pemerintahan memperhatikan faktor-faktor tersebut, maka instansi pemerintahan juga akan mendapat manfaat dengan meningkatkan efisiensi instansi pemerintahan. Penelitian ini mengkaji berbagai konsep produktivitas kerja dalam studi organisasi, dengan menilai melalui tinjauan literatur yang sistematis dan kesenjangan penelitian.

Tinjauan sistematis literatur merupakan metode untuk menyajikan sejumlah informasi, dengan mengidentifikasi karakteristik utama dari suatu topik tertentu. Jenis tinjauan ini juga terdiri dari analisis ilmiah, yang mencakup penelitian komprehensif terhadap artikel yang berpotensi relevan dan penggunaan kriteria pemilihan yang eksplisit dan dapat direproduksi (Adams et al., 2017; Petticrew & Roberts, 2006). Oleh karena itu, penelitian ini menyajikan pengumpulan, evaluasi dan sintesis hasil dari berbagai penelitian dan identifikasi kesenjangan penelitian.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian kualitatif adalah peneliti mendeskripsikan atau menarasikan data hasil penelitian yang didapatkan dalam bentuk kalimat. Sedangkan, metode studi literatur merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008). Sugiyono (2017) juga menjelaskan bahwa studi literatur

sebagai kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

Penelitian memilih atau mengambil studi literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan menggunakan studi *literature* untuk menjawab segala permasalahan yang didapatkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan yang diperoleh dari jurnal dan buku. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang studi literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi tanggung jawab berbagai pihak. Menurut (Sedarmayanti, 2014), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Kualitas produksi suatu instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh produktivitas kerja pegawainya. Tingkat produktivitas kerja pegawai yang cenderung rendah dapat menyebabkan penurunan volume produksi.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan salah satu hal yang krusial dalam menentukan agar dapat berkembangnya suatu instansi pemerintahan. Menurut Sinungan (2008), unsur produktivitas meliputi: mesin dengan peralatannya; tenaga kerja; bahan mentah atau bahan setengah jadi untuk berproduksi; serta uang sebagai modal kerja. Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas kerja pegawai merupakan variabel dependen atau dipengaruhi oleh banyak faktor (Sedarmayanti, 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sebagai berikut.

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Adhadika, 2013; Herawati & Sasana, 2013; Silalahi, 2019; Ukkas, 2017). Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga memungkinkan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Pendidikan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Herawati & Sasana, 2013; Silalahi, 2019; Ukkas, 2017). Pegawai pada usia produktif biasanya lebih kuat secara fisik dibandingkan pekerja pada usia tidak produktif. Semakin tinggi umur angkatan kerja maka produktivitas tenaga kerja akan semakin

rendah. Pegawai yang lebih tua umumnya kurang produktif. Sebab, kekuatan fisik atau energi cenderung menurun seiring bertambahnya usia.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Budihardjo et al., 2017; Almaamari & Alaswad, 2021; Warankingan et al., 2021). Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan fisik disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2004).

Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Adhadika, 2013; Herawati & Sasana, 2013; Ukkas, 2017). Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis pekerjaan apa yang telah dilakukan seseorang dan menawarkan peluang yang sangat baik untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin terampil pula ia dalam pekerjaannya, dan semakin sempurna pula cara berpikir dan sikapnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Herawati & Sasana, 2013; Silalahi, 2019; Ukkas, 2017). Variabel jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Produktivitas laki-laki umumnya lebih tinggi dibandingkan perempuan. Pada prinsipnya, pekerjaan tidak dapat dipisahkan berdasarkan jenis kelamin. Namun secara umum, laki-laki lebih produktif dalam pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Hal yang berbeda dikemukakan Silalahi (2019) bahwa jenis kelamin berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Gholam-Esfahani & Tamini, 2015; Warankingan et al., 2021). Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Robbins (2007) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang menerima pengakuan atas pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting dari sudut pandang harga diri. Keterlibatan kerja mengukur sejauh mana seseorang berkomitmen secara psikologis terhadap pekerjaannya dan mempertimbangkan efektivitasnya sebagai ukuran harga dirinya.

Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja (Gholam-Esfahani & Tamini, 2015; Purwanti & Sitorus, 2018; Sulaiman & Talli, 2020; Sururin et al., 2020). Semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai pada pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan agar pegawai menjadi lebih produktif dalam rangka meningkatkan atau memajukan suatu organisasi publik. Menurut Wibowo (2016), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap

pekerjaan pegawai yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima pegawai.

Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Adhadika, 2013; Astuti, 2017; Maliah & Kurniawan, 2020; Osvaldo W, 2017; Wiantara et al., 2015). Semakin tinggi upah yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Batjo & Shaleh (2018) menyatakan bahwa upah adalah pembayaran langsung sebagai uang tunai, yang diperoleh oleh pekerja berdasarkan jam kerja, unit produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang diberikan dengan asumsi sebagai organisasi jasa

Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Adhadika, 2013; Astuti, 2017; Maliah & Kurniawan, 2020; Osvaldo W, 2017). Semakin tinggi insentif yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Panggabean (2004) mengungkapkan bahwa insentif kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan pada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Purwanti & Sitorus, 2018; Puspitawati, 2018; Sahabuddin et al., 2019; Uwewengo et al., 2023). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.

Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja (Almaamari & Alaswad, 2021; Ishak, 2018; Lengkong et al., 2020; Noverma, 2017; Sapada et al., 2017). Budaya organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi yang pada akhirnya menyebabkan pegawai lebih produktif dalam bekerja. Semakin organisasi memiliki budaya organisasi yang baik maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2011), budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama

Motivasi berprestasi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja (Budiwati, 2019; Herlina & Sutrisno, 2022; Pinontoan, 2023; Sururin et al., 2020; Sutono et al., 2019; Warsid et al., 2020). Semakin tinggi motivasi berprestasi pegawai maka semakin produktif pegawai dalam bekerja. Pegawai mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal apabila mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. Menurut (Santrock, 2011), motivasi berprestasi

merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, untuk mencapai suatu standar kesuksesan dan melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai

Kreativitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja (Edholianansyah et al., 2022; Hermilia et al., 2021; ÖÇi et al., 2019; Saharuddin & Soehardi, 2019). Semakin tinggi kreativitas kerja pegawai maka semakin produktif pegawai dalam bekerja. Pegawai dituntut untuk lebih kreatif dalam hal ini pekerjaannya sehingga produktivitas pegawai dapat lebih baik lagi (Hermilia et al., 2021). Kreativitas membuka kekuatan dan pola pikir, kreativitas juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melihat dari sudut pandang yang berbeda, lebih inovatif dan terbuka dalam menyelesaikan masalah. Menurut Munandar (2014), kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya.

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja (Almaamari & Alaswad, 2021). Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin produktif pegawai dalam bekerja. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinannya dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya. Ketika kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan bekerja sekeras mungkin untuk meningkatkan produktivitas. Gibson et al. (2005) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu.

## **KESIMPULAN**

Produktivitas kerja sebagai kemampuan dalam memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain sebagai berikut: pendidikan, usia, lingkungan kerja, pengalaman kerja, jenis kelamin, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, upah, insentif, disiplin, budaya organisasi, motivasi berprestasi, kreativitas kerja serta gaya kepemimpinan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adams, R. J., Smart, P., & Huff, A. S. (2017). Shades of Grey: Guidelines for Working With The Grey Literature in Systematic Reviews for Management and Organizational Studies. *International Journal of Management Review*, 19(4), 432-454.

- Adhadika, T. (2013). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Almaamari, Q., & Alaswad, H. (2021). Factors Influencing Employees' Productivity- Literature Review. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(6), 5952-5958.
- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 33-43.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145-4154.
- Budiwati, S. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *JTKP: Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(2), 170-175.
- Edholianansyah, Usman, B., Heryati, & Suhada. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Media WahanaEkonomika*, 19(2), 247-256.
- Gholam-Esfahani, P., & Tamini, B. K. (2015). The Relationship between Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Productivity (Education Organization of Sistan and Baluchestan). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 9(7), 1127-1131.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2005). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses Jilid 1*. Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Sasana, H. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1-8.
- Herlina, E., & Sutrisno, S. (2022). Korelasi Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Transmisi Bogor. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (Sostech)*, 2(2), 152-159.
- Hermilia, Ahyani, N., & Putra, A. Y. (2021). The Effect of Creativity and Work Motivation on the Productivity of Islamic Religious Education Teachers. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 464-473.

- Ishak, M. S. (2018). Hubungan antara Penguasaan Sintaksis dan Penguasaan Nahwu terhadap Kemampuan Menulis Teks Bahasa Arab pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Bahasa Arab IAIN Pontianak. *Archives*, 3(1), 51-74.
- Lengkong, N. L., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 52-61.
- Lubis, M., Taufiq, M., & Erman, M. (2021). Pelatihan Motivasi Berprestasi untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Para Guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Kota Tasikmalaya Pada Masa Pandemi. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 610-619.
- Maliah, & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 109-125.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Noverma. (2017). Peranan Bambu dalam Mendukung Pembangunan Wilayah yang Berkelanjutan. *Konferensi Nasional Teknik Sipil*, 11, 1-17.
- ÖÇi, M., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kreativitas terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumenep. *MAP: Jurnal Manajemen & Administrasi Publik*, 2(2), 2612-2142.
- Oswaldo W, K. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3008-3017.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences: a practical guide*. John Wiley & Sons, Blackwell Publishing.
- Pinontoan, M. (2023). Perilaku Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Warga Belajar Peserta Diklat PKBM Sulawesi Utara. *Jurnal Pendidikan Masyarakat Dan Pengabdian: DIKMAS*, 3(1), 129-142.
- Purwanti, P., & Sitorus, M. (2018). Factors That Affect Employee Productivity (Case Study at PT. Sagami Indonesia). *JMAS: Journal of Management Science*, 1(1), 7-11.
- Puspitawati. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 70-79.

- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi alih bahasa, Hadyana Pujaatmaka*. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta 2007.
- Sahabuddin, C., Patmawati, Sukmawati, & Basri. (2019). Factors Influencing Work Productivity of Community Health Center Employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 481, 179–182.
- Saharuddin, & Soehardi. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(1), 1–9.
- Santrock, J. W. (2011). *Psikologi Pendidikan, Edisi II, Penerjemah Tri Wibowo*. Kencana Prenada Media Group.
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12), 28–36.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Silalahi, E. A. S. (2019). Pengaruh Jenis Kelamin, Pendidikan dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Warung Kopi Kota Pontianak. *Jurnal Pembangunan Dan Pemerataan*, 8(3), 1–4.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. STIE YPKPN.
- Sinungan, M. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulaiman, & Talli, A. S. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal*, 2(2), 21–27.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidara, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Singaraja Hotel. *Prosper: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Sutono, E., Suarman, S., & Natuna, D. A. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Akuntabilitas terhadap Produktivitas Kerja Guru Bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 26–36.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 187–198.
- Uwewengo, S., Pakaya, A. R., & Machmud, R. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1229–1236.

- Warankingan, R. A., Dotulong, B. O., & Pandowo, M. H. (2021). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 953-962.
- Warsid, Dekawati, I., & Pujiyati, W. (2020). Analisis Kondisi Lingkungan Sekolah dan Motivasi Berprestasi serta Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja. *Edum Journal*, 3(2), 79-93.
- Wiantara, K. A., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2015). Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1), 1-10.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers, 2016.
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor.