

## **Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja (Studi Pada Pelaku Umkm Furniture Di Kecamatan Eris)**

**Feine Rafika Tulung**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Manado

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pelaku UMKM Furniture di Kecamatan Eris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 40 orang. Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti jika semakin baiknya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan UMKM Furniture di desa Touliang Oki, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** disiplin, produktivitas, umkm

Copyright (c) 2025 Feine Rafika Tulung

---

✉ Corresponding author :

Email Address : feinetulung@unima.ac.id

### **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja merupakan faktor krusial yang sangat memengaruhi produktivitas kerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Namun, banyak organisasi di Indonesia menghadapi tantangan dalam menegakkan disiplin kerja yang konsisten di kalangan tenaga kerja, terutama terkait ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen menyelesaikan tugas tepat waktu. Kurangnya disiplin ini berdampak pada rendahnya efisiensi dan efektivitas kerja yang pada akhirnya menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Selain itu, rendahnya disiplin kerja juga dapat menimbulkan masalah seperti tingginya tingkat absensi, berkurangnya motivasi, serta peningkatan angka keluar-masuk karyawan yang semua itu memberi dampak negatif terhadap pencapaian target organisasi. Data menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja, namun masih terdapat porsi besar faktor lain yang juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan performa kerja secara menyeluruh.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang

tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014).

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2008:77) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Samuelson (1993:91) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep pengukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang. Sehingga berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan.

Menurut Umar dalam Salinding (2011:50) produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Salah satu daerah yang menjadi sentar Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Furniture di Kecamatan Eris adalah Desa Touliang Oki yang berkecimpung dalam pembuatan Furniture berbahan dasar kayu. Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah menurunnya produksi Furniture. Hal ini disebabkan oleh turunnya produktivitas karyawan Furniture tersebut. Dari hasil penelitian pendahuluan, diketahui bahwa produktivitas yang ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Produktivitas Furniture karyawan selama bulan Januari-Maret 2025 mengalami fluktuatif, hal ini tampak pada Tabel 1.

Tabel 1.

Produktivitas Karyawan UMKM Furniture di Desa Touliang Oki Tahun 2025

Bulan	Jumlah UMKM	Jumlah Karyawan	Unit Produksi Per Bulan	Target Unit Produksi Per Bulan	Total Produktivitas (Unit/Orang)
Januari	11	41	34	50	1.21
Februari	11	41	41	50	1.00
Maret	11	40	40	50	1.00

Sumber: UMKM Furniture Desa Touliang Oki (2025)

Penurunan produktivitas kerja karyawan ditandai dari menurunnya efisiensi waktu kerja, yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.

Produktivitas Karyawan UMKM Furniture di Desa Touliang Oki  
Bulan Januari Tahun 2025

Produksi	Target Penyelesaian	Realisasi Penyelesaian	Penurunan Efisiensi Waktu
Lemari Makan	7 hari	10 hari	0.43
Lemari Baju	7 hari	13 hari	0.86
Meja Standar	3 hari	5 hari	0.67

Meja Makan	5 hari	7 hari	0.40
Kursi	5 hari	6 hari	0.20
Peti Jenasah	3 hari	3 hari	0.00

Sumber: UMKM Furniture Desa Touliang Oki (2025)

Data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan ditinjau dari efisiensi waktu belum dapat dikelola dengan baik, karena tidak pengerjaan Furniture melebihi dengan target yang ditetapkan. Penurunan efektivitas dan efisiensi produksi di atas menunjukkan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan UMKM Furniture Desa Touliang Oki, rendahnya produktivitas kerja ini disebabkan oleh karena upah yang rendah, karyawan yang tidak disiplin, dan karyawan tidak tetap.

Salah satu daerah yang menjadi sentra Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Furniture di Kecamatan Eris adalah Desa Touliang Oki yang berkecimpung dalam pembuatan furniture berbahan dasar kayu. Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan adalah menurunnya produksi furniture. Hal ini disebabkan oleh turunnya produktivitas karyawan tersebut. Dari hasil penelitian pendahuluan, diketahui bahwa produktifitas yang ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Dari penjelasan tersebut, maka dipandang perlu untuk dilakukannya penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pelaku UMKM Furniture di Kecamatan Eris.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dalam proses kerja. Sedangkan menurut Prayogi (2025), Produktivitas kerja merupakan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output yang berkualitas dan bernilai tinggi secara efisien dalam penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya serta gambaran menyeluruh mengenai kemampuan tenaga kerja dalam menciptakan output berkualitas tinggi secara efisien dan efektif di dalam sistem kerja

Menurut Tohardi (2017) Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dengan hasil yang optimal. Menurut International Labour Organization (ILO) menyatakan perbandingan antara elemen-elemen produktivitas dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Produktivitas kerja mencakup efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya untuk menghasilkan output yang diharapkan (Wirawan et al., 2019)

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

Menurut Nasron (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja diantaranya: sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan tenaga kerja dengan pimpinan, manajemen produktivitas, dan efisiensi tenaga kerja. Menurut Purnama &

Wulandari (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja diantaranya: motivasi, pendidikan, disiplin, kompetensi, kompensasi/upah, dan lingkungan kerja.

Menurut Sembiring (2018) Produktivitas kerja yang tinggi memberikan berbagai manfaat penting bagi organisasi dan tenaga kerja. Pertama, produktivitas yang meningkat membantu meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, artinya proses kerja menjadi lebih efektif dan meminimalkan pemborosan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan bahan baku. Hal ini secara langsung akan menekan biaya produksi, sehingga perusahaan dapat menghasilkan produk atau jasa dengan biaya yang lebih rendah tanpa mengurangi kualitas.

Menurut Umar (dalam Salinding, 2011:41) produktivitas memiliki dua indikator: Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu dan Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:51). Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Helmi, 1996).

Menurut Siagian (2010:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2002:129) mengemukakan bahwa, *discipline is management action to enforce organization standards* artinya disiplin kerja diartikan sebagai kegiatan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastrohadiwiryo, 2003:49).

Motif utama karyawan pada saat ini mungkin dapat berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Motif lama yang telah terpuaskan akan menjadi reda sehingga akan mengurangi keinginan

karyawan untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru yang masih belum terpuaskan. Motif karyawan yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Menurut Hasibuan (2006:61) indikator disiplin kerja yaitu: Sikap, Norma, dan Tanggung jawab.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Furniture desa Touliang Oki Tondano 40 orang. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 40 orang. Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. versi 22.

Persamaan statistik yang digunakan untuk menentukan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja

X = Variabel Independen yaitu Disiplin Kerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
Pria	35	87.5
Wanita	5	12.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh data, dari 40 orang jumlah responden berjenis kelamin pria sebanyak 35 orang atau 87,5%. Sedangkan responden wanita sebanyak 3 orang atau 12,5%. Ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan, hal dapat dimaklumi oleh karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan kasar yang biasa dilakukan oleh kaum pria.

Tabel 4.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Kategori	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	7	17.5
21 - 30 Tahun	16	40.0
31 - 40 Tahun	7	17.5
41 - 50 Tahun	8	20.0
> 50 Tahun	2	5.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4, diperoleh data dari 40 orang jumlah responden mayoritas berumur 21 – 30 tahun sebanyak 16 orang atau 40%, sedangkan berumur 41 – 50 tahun berjumlah 8 orang atau 20%, berumur 31 – 40 tahun berjumlah 7 orang atau 17,5%, berumur dibawah 20 tahun berjumlah 7 orang atau 17,5%, dan berumur lebih dari 50 tahun berjumlah 2 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan, umur responden yang bekerja di industri Furniture ini masuk dalam kategori umur produktif.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Kategori	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	9	22.5
6 - 10 Tahun	18	45.0
> 10 Tahun	13	32.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5, dari 40 orang jumlah responden mayoritas sudah bekerja di industri Furniture selama 6-10 tahun sebanyak 18 orang atau 45%, sedangkan yang sudah bekerja di industri Furniture lebih dari 10 tahun berjumlah 13 orang atau 32,5%, dan yang sudah bekerja di industri Furniture kurang dari 5 tahun berjumlah 9 orang atau 22,5%. Hal ini menunjukkan, mayoritas responden merasa nyaman bekerja pada

industri Furniture karena sudah bekerja lebih dari 5 tahun bahkan 10 tahun. Hal ini juga menunjukkan semakin terampilnya para responden dalam pekerjaannya karena telah memiliki pengalaman bekerja di industri Furniture selama lebih dari 5 tahun.

Berdasarkan hasil dari analisis, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 6.  
Hasil Analisis Regresi

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.879	1.865		1.544	.131
	DK	.525	.082	.721	6.418	.000

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Diolah dengan SPSS v.22 (2025)

Berdasarkan tabel 6 dapat diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,879 + 0,525X_1$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 2,879 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel  $X_1$  adalah nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 2,879.

b = 0,525 menunjukkan bahwa variable disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain jika disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,525 satuan skala.

Tabel 7 memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R-square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen ( $X_1$ ) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,520. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dapat menjelaskan 52% dari perubahan produktivitas kerja dan sisanya yaitu sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7.  
Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.508

a. Predictors: (Constant), DK

b. Dependent Variable: PK

Sumber: Diolah dengan SPSS v.22 (2025)

Berdasarkan pada tabel 7, menghasilkan t hitung = 6,148 lebih besar dari nilai t tabel = 1,687. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Furniture di desa Touliang Oki Tondano. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menduga

bahwa disiplin kerja (X1) karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Furniture di desa Touliang Oki Tondano telah terbukti dan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti jika semakin baiknya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan UMKM Furniture di desa Touliang Oki, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

UMKM Furniture di desa Touliang Oki tidak mengalami kesulitan untuk menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya, hal ini ditunjukkan oleh data umur responden yang bekerja di industri Furniture ini masuk dalam kategori umur produktif. Umur kerja yang masuk dalam kategori produktif adalah kategori umur yang mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Selain itu, data juga menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa nyaman bekerja pada industri Furniture karena sudah bekerja lebih dari 5 tahun bahkan 10 tahun. Hal ini juga menunjukkan bahwa responden terbiasa bekerja dengan disiplin sesuai dengan harapan dari pimpinannya dan semakin terampilnya para responden dalam pekerjaannya karena telah memiliki pengalaman bekerja di industri Furniture selama lebih dari 5 tahun.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti jika semakin baiknya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan UMKM Furniture di desa Touliang Oki, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut: Setelah melakukan penelitian pada UMKM Furniture di desa Touliang Oki Tondano maka penulis mengemukakan saran agar pimpinan UMKM perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

## **Referensi :**

- Alimuddin A. 2012. Perjanjian Kerja Bersama antara Karyawan dengan Perusahaan. *Jurnal Al-Risalah* 12 (2): 343-368.
- Almigo, N. 2004. Hubungan Antara Kepuasan kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*. 1(1), 51-59.
- Handoko Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2003. *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Helmi, Avin Fadilla. 1996. Disiplin Kerja. Buletin Psikologi. 4 (2). 32-42. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2020). Manajemen produktivitas dan peningkatan kinerja organisasi. Jakarta: Penerbit Mandiri.
- Malayu, P Siagian. 2010. Kitat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nasron, N. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Jurnal Ilmiah. <https://media.neliti.com/media/publications/103261-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produkti.pdf>
- Prayogi, D. F. (2025). Analisis produktivitas kerja karyawan pada PT X. Jurnal Akademik Kampus, 1(1).
- Purnama, E., & Wulandari, S. (2020). Peranan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Damar Resources. Jurnal Aliansi, 2(3), 45-56.  
<https://journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/download/509/pdf>
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Muri Kencana.
- Saksono Slamet, 1997, Administrasi Kepegawaian, Yogyakarta: KANISIUS
- Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Jurnal
- Samuelson, P.A. & William D. Nordhaus. 1993. Mikro Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju..
- Sembiring, D. (2018). Produktivitas kerja dan efisiensi perusahaan. Medan: Penerbit Sumatera.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Jurnal Trikonomika, 13(01), 91-100.
- Swastha, Basu. DH. 1998. Manajemen Pemasaran. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Tohardi. (2017). Sikap mental dalam produktivitas kerja. Malang: Penerbit Universitas Malang.
- Umar, Husein. 2005. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan, A., dkk. (2019). Kajian produktivitas kerja karyawan. Bandung: ITB Publisher.