

ANALISIS PERAN KEMAMPUAN KERJA DAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI DINAS

Muhammad Yalzamul Insan¹, Soulthan Saladin Batubara², Fandi Afriansa³

^{1, 2, 3}Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Indonesia

Email: myalza@dosen.pancabudi.ac.id

Article History

Received: 21-08-2024

Revision: 27-08-2024

Accepted: 29-08-2024

Published: 31-08-2024

Abstract. The purpose of this study is to evaluate and improve our understanding of the impact of employability analysis and supervision on productivity. In this study, a quantitative methodology was used, and the sample size consisted of 85 people. Questionnaire dissemination is a method used to obtain data. The collected data was analyzed using statistical methods, especially using multiple regression analysis conducted with SPSS software. The results of the data analysis show that workability has a positive and significant influence on employee productivity. Employee performance is positively and significantly affected by supervision in a partial capacity. Because the value is greater than the value of the F table of 2.71, the F value of 69.916 is considered statistically significant at a significance level of 0.000. This level of significance is lower than the 0.05 criterion that is generally accepted in the scientific community. The ability to carry out work and supervise has a positive and significant influence on employee productivity in the workplace at the same time.

Keywords: Work Ability, Supervision, Work Productivity

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan meningkatkan pemahaman kita tentang dampak analisis kemampuan kerja dan pengawasan terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini, metodologi kuantitatif digunakan, dan ukuran sampel terdiri dari 85 orang. Penyebaran kuesioner adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik, khususnya melalui pemanfaatan analisis regresi berganda yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh supervisi dalam kapasitas parsial. Berdasarkan fakta bahwa nilai tersebut lebih besar daripada nilai tabel F sebesar 2,71, maka nilai F sebesar 69,916 dianggap signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi ini lebih rendah daripada kriteria 0,05 yang secara umum diterima dalam komunitas ilmiah. Kemampuan pelaksanaan kerja dan pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di tempat kerja secara bersamaan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Pengawasan, Produktivitas Kerja

How to Cite: Insan, M. Y., Batubara, S. S., Afriansa, F. (2024). Analisis Peran Kemampuan Kerja dan Pengawasan dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Dinas. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (4), 1654-1663. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i4.1787>

PENDAHULUAN

Baik di sektor publik maupun swasta, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membantu organisasi mewujudkan misi dan tujuannya. Efektivitas pelaksanaan tanggung jawab kelembagaan sangat bergantung pada personel, yang sering disebut sumber

daya manusia. Untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan, organisasi atau badan usaha harus memiliki akses terhadap sumber daya manusia yang unggul. Pegawai merupakan sumber daya yang bernilai yang berfungsi sebagai aset non-material dan non-finansial dalam organisasi komersial. Pegawai memiliki potensi untuk memberikan kontribusi baik secara fisik maupun non-fisik bagi keberhasilan dan eksistensi organisasi.

Kemampuan kerja (*job ability*) menurut Sutrisno (2018) menduduki peringkat tinggi di antara faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi efisiensi dalam pekerjaan. Produksi suatu perusahaan berbanding lurus dengan kompetensi karyawannya. Produktivitas berhubungan langsung dengan kemampuan kerja karyawan. Tingkat produktivitas yang tinggi berbanding lurus dengan tingkat kapasitas kerja karyawan. Sebaliknya, hasil kerja seseorang akan menurun jika keterampilan kerjanya buruk. Kemampuan kerja didefinisikan sebagai serangkaian keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau aktivitas dengan sukses (Wakhyuni, 2019). Kemampuan merupakan ukuran kapasitas individu untuk berhasil melakukan aktivitas atau memenuhi tanggung jawab pekerjaan. Kecakapan individu merupakan ekspresi nyata dari informasi dan kemampuan yang dimilikinya.

Karyawan yang berketerampilan tinggi dapat secara efektif berkontribusi pada realisasi visi dan misi organisasi, memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan yang cepat untuk secara proaktif menghadapi persaingan global. Perusahaan/manajemen sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang diperlukan, terutama di bidangnya masing-masing, untuk memastikan efisiensi dan kualitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan bertujuan untuk memanfaatkan keahlian karyawan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan yang sebenarnya dengan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Pengawasan merupakan proses berkelanjutan yang memastikan aktivitas, tugas, dan wewenang dilakukan sesuai dengan norma yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. (Jufrizen, 2019). Pengawasan merupakan proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal dan memfasilitasi pencapaian visi dan misinya. Pengawasan merupakan prosedur sistematis yang bertujuan untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi dan manajerial (Handoko, 2018). Kantor ini bertempat di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara, sebuah badan pemerintah yang mengawasi UKM dan koperasi. Salah satu tujuan utama lembaga ini adalah membantu koperasi dan UKM di Sumatera Utara agar berkembang pesat. Personel yang kompeten sangat penting bagi Dinas Koperasi dan UKM untuk mencapai tujuannya.

Dinas Koperasi dan UKM memiliki target Produktivitas Kerja yang ditetapkan untuk dicapai setiap tahunnya agar dapat mencapai tujuan dari Dinas terkait berupa visi dan misi yang telah ditetapkan. Rencana Produktivitas Kerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 menjabarkan target, indikator, dan sasaran spesifik yang perlu dicapai. Secara keseluruhan, dari 7 sasaran Produktivitas Kerja yang telah ditetapkan, empat indikator telah mencapai tingkat realisasi di atas 100%, sedangkan tiga indikator mengalami penurunan di bawah 100%. Poin Indikator II mengalami peningkatan signifikan sekitar 36,11% pada tahun 2022 akibat penerapan langkah-langkah stimulus yang ditujukan untuk memfasilitasi pemulihan ekonomi nasional. Kegagalan dalam memenuhi indikator sasaran tersebut disebabkan oleh pengalihan dana dari upaya yang ditujukan untuk mencapai indikator-indikator tersebut ke inisiatif-inisiatif yang terkait dengan Rencana Pemulihan Ekonomi Nasional. Jumlah UMKM pada tahun 2020 adalah 2.860.828, dan pada tahun 2022 meningkat menjadi 2.861.104, yang mewakili pertumbuhan hanya 276 UMKM atau 0,0009%. Sasaran yang ditetapkan untuk Indikator tersebut adalah 587 Usaha Mikro, 392 Usaha Kecil, dan 21 Usaha Menengah

Kemampuan kerja karyawan secara langsung memengaruhi tingkat produktivitas yang dapat dicapainya di dalam suatu organisasi. Terdapat korelasi langsung antara kemampuan kerja pegawai dengan produktivitas kerjanya. Produktivitas karyawan berbanding lurus dengan tingkat kemampuan kerja mereka; kurangnya kemampuan kerja menyebabkan produktivitas yang lebih buruk. Peningkatan produktivitas pekerja sangat bergantung pada kapasitas kerja mereka. Pekerja harus berbakat selain memiliki keterampilan atau keahlian yang diperlukan.

Kemampuan kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara terlihat dari pemahaman yang mendalam terhadap peran dan tanggung jawabnya di dalam kantor, yang dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas pegawai. Banyak pegawai yang kurang menguasai pelatihan kantor. Hal ini tentunya harus menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pegawai sesuai dengan jabatannya. Dalam memastikan produktivitas kerja pegawai berjalan dengan baik, pengawasan dari instansi harus dilakukan secara efektif. Menurut Insan dan Wulandari (2022) pengawasan melibatkan pencegahan dan koreksi kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penipuan, dan tindakan lain yang tidak sejalan dengan kewajiban dan kewenangan yang ditetapkan. Dalam observasi yang dilakukan masih sering pengawasan tidak dilakukan secara rutin sehingga terkadang masih ada ketidaksesuaian dari prosedur kerja yang telah ditetapkan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Metode ini akan digunakan untuk menganalisis data primer dan sekunder guna memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang situasi dan kondisi di wilayah penelitian. Metodologi penelitian yang digunakan adalah Penelitian Asosiatif. Menurut Rusiadi (2017). Penentuan populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan objek/subjek penelitian. Maka populasi ataupun sampel penelitian ini berjumlah 85 orang pegawai.

Tabel 1. Sampel penelitian

No	Bagian	Jumlah Populasi
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	8
2	Bagian Keuangan	8
3	Bidang Kelembagaan	10
4	Bidang Pemberdayaan Koperasi	10
5	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	12
6	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	12
7	UPT Pelatihan Koperasi dan UMKM	15
8	UPT Pusat Layanan Usaha Terpadu	10
Jumlah Keseluruhan		85

HASIL

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan survei kepada staf. Jumlah kuesioner yang dikembalikan oleh responden setelah disebarakan adalah 85. Tabel berikut memberikan gambaran menyeluruh tentang responden yang dijelaskan di bawah ini.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Pria	49
Wanita	36
Total	85

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X1) dan supervisi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dari data penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil analisis regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.921	1.633		2.402	0.019
	Kemampuan Kerja	1.182	0.151	0.697	7.841	0.000
	Pengawasan	0.440	0.068	0.269	6.439	0.000

Berdasarkan tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,921 + 1,182 X_1 + 0,440 X_2$$

Uji t

Tabel T terdiri dari beberapa kolom yang menampilkan fungsi yang berbeda. Temuan pemeriksaan parsial dalam penelitian ini dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.921	1.633		2.402	0.019
	Kemampuan Kerja	1.182	0.151	0.697	7.841	0.000
	Pengawasan	0.440	0.068	0.269	6.439	0.000

Berdasarkan hasil pengujian parsial yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa hasil pengujian untuk setiap variabel independen adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengujian, variabel kemampuan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,841, bukan nilai t tabel sebesar 1,989. Nilai 0,000 menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Jadi, kita dapat mengatakan bahwa H₀ salah dan H₁ benar. Oleh karena itu, kemampuan kerja memiliki efek yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan.
- Temuan pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,439 untuk variabel supervisi lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan menerima H₂ dan menolak H₀, kita dapat mengatakan bahwa supervisi memang memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap output pekerja.

Uji Simultan

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, sehingga menghasilkan nilai k sebesar 4. Nilai df₁ dihitung sebesar 3 (4-1), sedangkan nilai df₂ ditetapkan sebesar 81 (85-4). Dengan menggunakan tabel distribusi untuk nilai F-tabel, kita memperoleh nilai F-tabel sebesar 2,71. Tabel berikut akan menunjukkan hasil pemeriksaan simultan dari penelitian tersebut.

Tabel 5. Hasil pengujian hipotesis uji simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1972.327	3	657.442	69.916	.000 ^a
	Residual	432.553	46	9.403		
	Total	2404.880	49			

Hasil pengujian simultan yang ditampilkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan supervisi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat tercapai karena tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari ambang batas 0,05 dan nilai F estimasi sebesar 69,916 lebih tinggi dari nilai F-tabel sebesar 2,71.

Koefisien Determinasi

Uji R² merupakan salah satu cara untuk melihat seberapa baik model menjelaskan variabilitas variabel dependen. Nilai R² untuk data penelitian ini ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil analisis koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.906	0.820	0.808	3,066

Kemampuan kerja dan pengawasan menyumbang 80,8% produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dapat dikaitkan dengan faktor lain seperti kemampuan, kepribadian, dan lingkungan kerja.

DISKUSI

Pengaruh Kemampuan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara

Penelitian ini menemukan bahwa kemampuan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produksi pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung sebesar 7,841 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,989. Nilai signifikansi sebesar 0,000 0,05 sesuai dengan hasil uji hipotesis. Oleh karena itu, kami menolak H₀ sebagai hipotesis nol dan menerima H₁ sebagai hipotesis alternatif. Kemampuan kerja agak berpengaruh baik dan bermakna secara statistik terhadap produktivitas pegawai.

Peningkatan kapasitas pekerja dalam mengerjakan tugasnya dengan baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas.

Sebaliknya, produktivitas dalam bekerja akan menurun karena kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugasnya menurun. Secara sederhana, peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dicapai dengan memastikan kompetensi kerja seseorang sesuai dengan pengetahuan, pelatihan, dan pengalaman yang dimilikinya. Sesuai dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menemukan bahwa kemampuan kerja pekerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (2020). Sesuai dengan tujuan penelitian, ditemukan bahwa kemampuan kerja parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang terkait dengan identifikasi poin permasalahan (b), yaitu kurangnya kemampuan kerja pegawai, terbukti dari masih adanya sebagian pegawai yang kurang memahami tugasnya.

Pengaruh Pengawasan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian ini, staf Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara terbukti lebih efisien dalam melakukan supervisi. Dari hasil uji hipotesis t-test diperoleh nilai t sebesar 6,439, yang lebih besar dari nilai t-table sebesar 1,989. Hasil tersebut signifikan secara statistik, yang ditunjukkan dengan nilai p yang kurang dari 0,05 (0,000). Setelah menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, dapat dikatakan bahwa supervisi memang memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap output pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin banyak supervisi yang diterima seseorang, maka semakin produktif ia dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara tingkat supervisi dan produktivitas adalah positif. Begitu pula sebaliknya, produksi akan turun saat supervisi turun. Produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui supervisi yang sesuai dengan standar dalam menetapkan standar, memberikan penilaian, dan melakukan koreksi. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian Sari (2019) yang menemukan bahwa supervisi secara signifikan meningkatkan output pekerja dalam bekerja. Temuan dari penelitian ini mendukung hipotesis hubungan antara pengawasan parsial dan peningkatan produktivitas di tempat kerja pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Pengawasan yang tidak memadai menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan, yang menjadi kendala dalam mengidentifikasi titik masalah (c) yang dipecahkan oleh penelitian ini.

Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Pengawasan Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara

Peneliti Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara menggunakan literatur dan teori yang relevan untuk merumuskan Hipotesis H4 yang menyatakan bahwa kemampuan pengawasan dan kemampuan kerja pegawai memiliki efek sinergis terhadap output. Berdasarkan hasil penelitian, kualitas pengawasan dan jumlah kapasitas kerja memiliki efek yang baik dan substansial terhadap produktivitas staf di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, nilai F hitung sebesar 69,916 lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,71. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000), maka H0 ditolak dan H4 diterima. Dengan demikian, output sangat bergantung pada kemampuan pengawas dan pekerja untuk berkolaborasi secara efektif.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pada temuan dan pembahasan yang disajikan pada bab sebelumnya:

- Nilai t yang lebih besar sebesar 7,841 dari nilai t tabel sebesar 1,989 ditemukan pada variabel kemampuan kerja pada hasil pengujian. Selanjutnya dengan taraf signifikansi 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai batas 0,05. Jika demikian, maka kita terima H1 dan tolak H0, hipotesis nol. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kemampuan kerja pegawai dengan produksi pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.
- Berdasarkan hasil pengujian, variabel pengawasan memiliki nilai t sebesar 6,439 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,989. Selanjutnya dengan taraf signifikansi 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai batas 0,05. Jika demikian, maka kita terima H2 dan tolak hipotesis nol (H0). Berdasarkan hasil penelitian, pengawas memiliki pengaruh positif yang kecil terhadap produktivitas pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.
- Terdapat signifikansi statistik pada level 0,05 karena nilai F estimasi sebesar 69,916 lebih tinggi dari nilai F esensial sebesar 2,71. Oleh karena itu, kami menerima H4 dan menolak H0. Dengan demikian, baik kemampuan kerja maupun supervisi berdampak signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja.

REKOMENDASI

Rekomendasi yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara harus dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai dengan mengadakan pelatihan yang efektif yaitu harus disesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang ada di Dinas terkait dengan program pelatihan yang didukung instruktur yang profesional, peserta yang sesuai dengan *job desc*, materi pelatihan yang relevan dengan jabatan, metode yang tepat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
- Dinas terkait harus dapat melakukan pengawasan secara efektif agar pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan yaitu dengan cara pengawasan secara langsung setiap proses kerja yang dilakukan pegawai.
- Produktivitas Kerja harus ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karir yang ada di perusahaan melalui pengawasan dari atasan

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF E Anggota IKAPI
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Insan, M. Y., Wulandari, N., & Pangestu, B. (2023). Analisis Determinan Efektivitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Sumatera Utara Pada Masa Pandemic Covid-19. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 468-473.
- Jufrizen, Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jmd: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara* Vol. 3(1):66-79.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Pasolong. (2018). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Robbins (2018) *Manajemen Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai*, Penerbit Gaya Media,
- Robiatun Hasanah (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Studi Pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan. *Jurnal Bisnis Manajemen*
- Rusiadi et all. (2017). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS*, Cetakan Kelima, Medan: USU Press.
- Setiawan, N., & Ritonga, H. M. (2017). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Research Report*, 1005-1010.
- Sondang P. Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Sedarmayanti (2019). *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja Pegawai*. Cetakan. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Sri, R. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Railink Medan (Kereta Api Bandara). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 1(2), 21-42.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, CVAlfabeta, Bandung.
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitha Sarana Niaga. *JUMANT*, 11(1), 271-278.
- Veithzal Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.