

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON PENDOPO**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Shelly Putri Septiani

Nim : 212016067

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON PENDOPO**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

Nama : Shelly Putri Septiani

Nim : 212016067

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shelly Putri Septiani

NIM : 21 2016 067

Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2020

Penulis



Shelly Putri Septiani

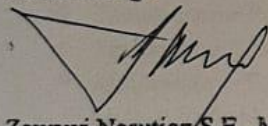
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON PENDOPO**
Nama : **SHELLY PUTRI SEPTIANI**
NIM : **212016067**
Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**
Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal

Pembimbing I



Zawawi Nasution S.E., M.Si

NIDN: 0222945801

Pembimbing 2



Mardiana Puspasari, S.E. M. Si

NIDN: 0226107001

Mengetahui,

Dekan

W.D. Ketua program Studi Manajemen



Zatcha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Untuk Jadi Maju Memang Banyak Hambatan. Kecewa Semenit Dua Menit Boleh, Tapi Setelah Itu Harus Bangkit Lagi”

PERSEMBAHAN:

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku bapak Supomo dan ibu Susiana tercinta yang selalu senantiasa mendoakan, senantiasa memberikan dukungan materi dan moral, dan sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan yang terbaik.
- ❖ Saudara dan saudariku yaitu Farlin Dumirza, Lena Mareheni, Efran Andinata, Fransiska Anggraini, Bobby Setiawan yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan kepadaku
- ❖ Dosen Pembimbingku Zawawi Nasution S.E, M. Si dan Mardiana Puspasari, S.E, M. Si yang telah membantu dan membimbingku
- ❖ Keluarga Besarku
- ❖ Sahabat Terdekatku Desti, Delly, Sari, Ayu, Dita. Terima Kasih Telah Berjuang Bersama selama masa perkuliahan.
- ❖ Teman-teman Posko 159 sukamulya, sematang borang
- ❖ Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2016
- ❖ Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah, Edy Husnaedy dan Ibu, Tarniati yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M,Si, selaku ketua prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis periode 2020 - 2024
4. Zawawi Nasution, S.E., M.Si dan Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. HRD PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo yang telah membantu melakukan penelitian
6. Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo yang telah membantu dalam mengisi koesioner
7. Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis
8. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen dan Akuntansi
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis,

Shelly Putri Septiani

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL... ..	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRACT... ..	xvi
ABSTRAK.....	

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	6
1. Kinerja Karyawan	6
2. Beban Kerja	10
3. Lingkungan Kerja.....	15
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Hipotesis	22

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Tempat penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	24
D. Populasi dan sampel.....	25
E. Data yang Diperlukan.....	26
F. Tehnik Pengumpulan data	27
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	28

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	37
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	37
2. Visi, Misi Serta Tujuan	41
3. Karakteristik responden.....	46
4. Hasil Uji Validitas Data	47
5. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	51

6. Hasil Jawaban Responden Tentang Kompensasi Karyawan.....	53
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja	56
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	60
9. Proses Dat	64
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	64

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data pra-survey	2
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel III.2 Kerangka Sampel	21
Tabel IV.1 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin... ..	47
Tabel IV.2 Distribusi Responden berdasarkan Usia	47
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan... ..	48
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Beban Kerja	50
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	51
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan... ..	55
Tabel IV.10 Jawaban Responden untuk Variabel Beban Kerja	58
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja	61
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda	67
Tabel IV.13 Hasil Uji F (Simultan)	68
Tabel IV.14 Hasil Uji t (parsial).....	69
Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuisisioner
Lampiran 3	Hasil uji instrumen
Lampiran 4	Karakteristik Responden
Lampiran 5	Hasil Regresi
Lampiran 6	Hasil uji Hipotesis F
Lampiran 7	Hasil uji Hipotesis t
Lampiran 8	Koefisien Detriminasi
Lampiran 9	Tabel rekaptulasi jawaban responden
Lampiran 10	Tabel F
Lampiran 11	Tabel Distribusi t
Lampiran	Surat Selesai Riset
Lampiran	Kertas bimbingan skripsi
Lampiran	AIK
Lampiran	Toefl
Lampiran	Tes Plagiat
Lampiran	Biodata Penulis

ABSTRAK

Shelly Putri Septiani /212016067/2020/ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama pada PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama pada PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di JL. Merdeka, Talang Ubi Selatan Kab. Penukal Abab Lematang ilir Regrancy, Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang, dengan tehnik analisis *Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=0,347+0,469X_1+0,464X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} 47,194 > F_{tabel} (2,41)$ artinya ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo, untuk uji t variabel beban kerja (X_1) nilai $t_{hitung} 3,173 > t_{tabel} 1,674$ artinya beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo. Uji t variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh $2,717 > t_{tabel} (1,674)$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Shelly Putri Septiani / 212016067/2020 / *The Simultaneous Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) District of Pendopo*

The problem of this study was whether or not workload and work environment simultaneously influenced on employee performance at PT. PLN (Persero) district of Pendopo. This study was an associative research. The research took place at Merdeka Street, South Talang Ubi Penukal Abab Regency, Lematang ilir, South Sumatra. There were 54 people taken as the samples with stratified random sampling technique. The data used primary data and secondary data. Methods of data collection through questionnaires and documentation. The data analysis used qualitative and quantitative analysis. The analysis techniques used multiple linear regression, F test (simultaneous) and t test (partial). The test results showed that multiple linear regression calculations obtained $Y = 0.347 + 0.469X_1 + 0.464X_2$, for the F test obtained Fcount 47.194 > Ftable (4.03) it meant that there was an influence of workload and work environment on the employees performance, for the workload variable, the t test (X1) obtained t value of 3.173 > t table 1.674 it meant that the workload partially affected on the performance of employees. Work environment variable t test (X2) obtained 2.717 > t table (1.674), it meant that the work environment partially affected on the performance of employees at PT. PLN (Persero) district of Pendopo.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance*

PENGESAHAN

NO. 37A / Abstract / LB / UMP / VIII / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang *[Signature]*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo merupakan bagian dari Perusahaan Perseroan di bawah Kementrian BUMN yang bergerak pada sektor industri ketenagalistrikan, baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Seiring berjalannya waktu, PLN telah berkembang sebagai perusahaan penyedia tenaga listrik, pembangkit tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan, dan pelayanan pemeliharaan. Di PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo kinerja karyawan menjadi perhatian utama, karena kualitas kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, dari sisi kualitas terlihat masih adanya pelayanan yang tidak maksimal seperti pengaduan dan keluhan pelanggan yang biasanya prosesnya mudah dan cepat tetapi kadang terhambat, kemudian dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diberikan atasan membuat karyawan merasa tertekan, sehingga menimbulkan stress kerja. Hal ini membuat kuantitas kerja karyawan yang mengalami penurunan, pekerjaan yang berlebihan di salah satu karyawan juga akan berdampak pada ketepatan waktu dalam bekerja. Dilihat dari banyaknya karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan menunda pekerjaannya.

Dari wawancara yang dilakukan kepada HRD PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo, menemukan beberapa masalah yang sering muncul di PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo diantaranya beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya ini membuat kinerja karyawan menurun. Selain itu hasil pra-survey pada 20 April 2020, dengan cara wawancara kepada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo dengan pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan ?” menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 1. Data pra-survey Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo

Varriabel	Nilai		
	Frekuensi (F)	Responden (n)	Skor (%)
Kepemimpinan	1	15	6,7 %
Motivasi	1	15	6,7 %
Lingkungan Kerja	3	15	20 %
Disiplin Kerja	2	15	13,3 %
Budaya Organisasi	1	15	6,7 %
Beban Kerja	5	15	33,3 %
Kepuasan Kerja	2	15	13,3 %
Jumlah	15	15	100 %

(Sumber : Hasil pra-survey 15 Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo)

Berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa dari 15 karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo menunjukkan faktor Beban Kerja menempati posisi pertama dengan 5 jawaban, kemudian diikuti faktor Lingkungan Kerja dengan 3 jawaban, Disiplin dengan 2 jawaban, Motivasi Kerja 1 jawaban, Kepemimpinan 1 jawaban, Kepuasan Kerja dengan 2 jawaban, dan Budaya Organisasi dengan 1 jawaban. Dengan demikian yang mempengaruhi kinerja di PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD (*Human Resources Devolpment*) mengenai beban kerja karyawan lapangan PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo, didapati bawah terkadang karyawan pada saat jam istirahat tidak

digunakan sebagaimana mestinya hal ini di karenakan banyaknya tumpukan pekerjaan yang diberikan dan pekerjaan tersebut harus dikerjakan dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Kondisi pekerjaan yang cukup berat tentu menambah beban kerja karyawan, dimana karyawan mengalami kurang istirahat, dan merasa terbebani. PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo mempunyai tingkat pencapaian target produksi yang *fluktuatif*. Hal ini mengakibatkan sulitnya membuat standarisasi pekerjaan untuk setiap karyawan, tingkat produksi perusahaan yang *fluktuatif* dikarenakan terdapat beberapa trafo mengalami kerusakan sehingga terjadi pemadaman listrik yang hampir setiap hari di beberapa lokasi, ditambah banyak konsumen atau pelanggan yang komplain kepada PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo, sehingga sulit bagi karyawan untuk mencapai target perusahaan. Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan. Tingginya beban kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo ini membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah memperhatikan beban kerja karyawan. Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas–tugas lingkungan kerja dimana digunakan teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Berdasarkan observasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo suasana kerja yang ada di perusahaan kurang baik. Dapat dilihat dari hubungan dengan rekan kerja dan suasana kerja yang tidak begitu baik seperti kurangnya komunikasi serta kurangnya kerja sama antar pegawai dalam menjalankan

perintah atau tugas. Hal ini di picu karena timbulnya konflik antar pegawai yang berhungan dengan pekerjaan itu sendiri. Ditambah fentilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang udara yang kotor dan berdebu membuat pikiran karyawan tidak jernih sehingga perubahan emosi menjadi tidak stabil. Lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik. Menurut sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis melihat ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitaian dengan judul: **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON PENDOPO.**

B. Rumusan Maslah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pendopo.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relatif sama

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasan, M. I. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hati, S. W., & Irawati, R. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Operator Produksi Pada Industri Manufaktur di Kawasan Batamindo Batam.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Latif, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Penggadaan Jasa PT. Semen Padang Tbk.
- Rizal, S., Khaliq, A., & Fatimah, D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. 113-124.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, F. A., Purwandari, I., & Martini, R. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Di Kebun Kelapa Sawit.
- Serdamayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Uji Validitas dan Realibilitas (Edisi 1)*. Jakarta: Buku Seru.

- Surjaweni, W. (2014). *Metedologi Penelitian lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Yeni, N. T., & Budhi Sri, M. K. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Kerja Patung Kayu. 506-529.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.