

**PENGARUH TUNJANGAN DAN KONFLIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. PALEMBANG KARYA STEEL**

Skripsi



Nama : Rizki

NIM : 212017096

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

**PENGARUH TUNJANGAN DAN KONFLIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. PALEMBANG KARYA STEEL**



Nama : Rizki

Nim: 212017096

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki

NIM : 212017096

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Palembang Karya Steel

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Desember 2021

Yang Menyatakan,



Rizki

NIM: 212017096

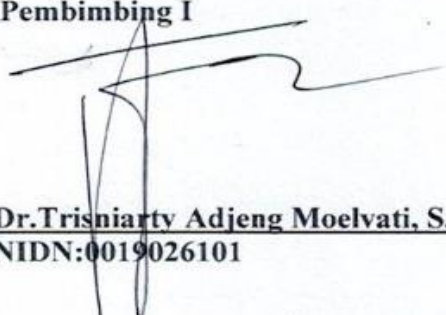
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI


Judul : PENGARUH TUNJANGAN DAN KONFLIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. PALEMBANG KARYA STEEL
Nama : Rizki
Nim : 212017096
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal

Pembimbing I



Dr. Trisniarty Adjeng Moelvati, S.E., M.M
NIDN:0019026101

Pembimbing II


Anggreany Husti, S.E., M.M
NIDN:0110128301

Mengetahui,
Dekan u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN:022905750

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Siapa yang menunjukkan kepada kebaikan, maka dia akan mendapat pahala sebanyak yang didapat oleh yang mengerjakannya". (HR. Muslim)

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Kedua orang tua ku tercinta
- Grup majelis ta'lim
- Dosen Beserta Universitas

Muhammadiyah Palembang

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Tunjangan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Palembang Karya Steel" dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda ku (Zuhdi Hambali) dan Ibunda ku (Nurkiah) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis, serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr.Trisniarty Adjeng Moelvati, S.E.,M.M dan Ibu Anggreany Husti, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Zuhdi Hambali dan Ibunda Nurkiah yang tak henti-hentinya medoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini..
8. Seluruh keluarga besar ku di Indralaya
9. Terima kasih teman-teman “Majelis ta’lim”.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah S.W.T membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Palembang, Februari 2022
Penulis,

Rizki

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	3
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
-------------------------------------	----

B. Sumber dan Teknik Pengambilan Data	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
C. Populasi dan Sampel.....	25
D. Rancangan Penelitian.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
E. Variabel dan Definisi Operasional	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
F. Instrumen Penelitian	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
G. Teknik Analisis	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan	56

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN	61
B. SARAN	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Tingkat produktivitas karyawan	2
Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu	20
Tabel III.1 Jumlah Karyawan Tetap	25
Tabel III.2 Indikator pengukuran variabel.....	28
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	33
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	34
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	37
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	37
Tabel IV.8 Produktivitas Y	38
Tabel IV.9 Tunjangan Kerja	40
Tabel IV.10 Konflik Kerja	42
Tabel IV.11 Analisis Linier Berganda	43
Tabel IV.12 Uji F.....	45
Tabel IV.13 Uji t	46
Tabel IV.14 Uji koefisien Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1.Kerangka Pemikiran.....	23
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIR

ABSTRAK

Rizki /212017096/2022/ Pengaruh Tunjangan dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.PALEMBANG KARYA STEEL

Rumusan Masalah dalam Penelitian ini 1) Adakah pengaruh tunjangan kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang Karya Steel. 2) Adakah pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPalembang Karya Steel. 3) Adakah pengaruh tunjangan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang karya steel. Penelitian ini dilakukan dengan hipotesis 1) Tunjangan dan konflik kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Palembang Karya Steel. 2) Tunjangan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Palembang Karya Steel. 3) Konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang Karya Steel. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan PT. Palembang Karya Steel. Data yang digunakan penelitian ini menggunakan data primer dan skunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda hasil penelitian ini menunjukkan. 1) Ada pengaruh signifikan tunjangan dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Palembang Karya Steel. 2) Ada pengaruh signifikan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Palembang Karya Steel. 3) Ada pengaruh signifikan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Palembang Karya Steel.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja Karyawan, Tunjangan dan Konflik.

ABSTRACT

Rizki /212017096/2022/ The Effect of Benefits and Conflicts on Employee Work Productivity at PT. PALEMBANG KARYA STEEL.

Formulation of the problem in this study 1) Is there any effect of work benefits and work conflict on the work productivity of PT Palembang Karya Steel's employees. 2) Is there any effect of work conflict on the work productivity of PT Palembang Karya Steel employees. 3) Is there any effect of work allowances on the work productivity of PT Palembang Karya Steel's employees. This research was conducted with the hypothesis 1) Benefits and work conflict have an influence on the work productivity of PT. Palembang Karya Steel. 2) Work benefits affect the work productivity of employees of PT. Palembang Karya Steel. 3) Work conflict affects the work productivity of employees of PT Palembang Karya Steel. This type of research is associative the sample used is 120 employees of PT. Palembang Karya Steel. The data used in this study using primary and secondary data. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study show. 1) There is a significant influence of allowances and conflicts on the work productivity of employees at PT. Palembang Karya Steel. 2) There is a significant influence of allowances on employee work productivity at PT. Palembang Karya Steel. 3) There is a significant effect of conflict on the work productivity of employees at PT. Palembang Karya Steel.

Keywords: Employee Productivity, Benefits and Conflict.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan yang terjadi dalam perekonomian dunia semakin lama semakin cepat dan sulit diprediksi. Kondisi yang demikian, menuntut perusahaan untuk berbenah diri mempersiapkan tantangan dan perubahan yang serba tidak terduga. Salah satu tantangan yang dihadapi dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang menuntut pengelolaan yang efisien, dan efektif agar bisa berkembang dalam persaingan yang semakin ketat. Lifana & Pramono (2013:1). Oleh karena itu, diperlukan adanya hal yang menjadi pembeda untuk menjadi daya tarik perusahaan.

Berdasarkan penelitian Christyanti & Uhing (2018:3), setiap perusahaan pada umumnya memiliki satu tujuan yang utama, yaitu memperoleh laba yang optimal. Alasan utamanya adalah karena laba merupakan penentu utama kelangsungan hidup dan berkembangnya suatu perusahaan dan dalam pelaksanaan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan faktor-faktor produksi, salah satunya adalah sumber daya manusia yaitu karyawan perusahaan.

Tingkat kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh perusahaan. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia yaitu menciptakan sistem

pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktifitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output). Bila perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, sumber daya manusia tentunya akan memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Indriyani (2014:42).

Menurut penelitian Setiawan (2019:53), produktivitas kerja adalah sesuatu yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dengan jangka waktu tertentu, tergantung pada perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen serta faktor-faktor lainnya. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Palembang Karya Stel menunjukkan adanya penurunan, dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya. Tingkat produktivitas perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1.1 Tingkat Produktivitas Karyawan

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Pencapaian	Persentase Tidak Tercapai
2017	1.400.000.000	1.370.000.000	97,85%	2,15%
2018	1.550.000.000	1.480.000.000	95,48%	4,52%
2019	1.700.000.000	1.575.000.000	92,64%	7,36%
2020	1.920.000.000	1.805.000.000	94,01%	5,99%

Sumber : PT. Palembang Karya Steel, 2021

Dari tabel di atas, terlihat jelas bahwa perhitungan tingkat produktivitas karyawan pada PT. Palembang Karya Steel didasari dari realisasi pekerjaan yang telah dilakukan dan juga target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa persentase pencapaian target perusahaan dari tahun 2017 – 2021 cenderung mengalami penurunan walaupun realisasi yang dilakukan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dalam perusahaan PT. Palembang Karya Steel belum mencapai produktivitas kerja secara maksimal dan target yang telah ditetapkan. Karena karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi dan tentu juga produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan adalah pemberian fasilitas kerja dan tunjangan. Hal ini diperlukan sebagai hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Menurut penelitian Indriyani (2014:42), Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan fasilitas kerja dan tunjangan yang sesuai atas kinerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian fasilitas kerja dan tunjangan sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya fasilitas kerja dan tunjangan berdasarkan dari hasil kinerjanya karyawan itu sendiri dan memberikan motivasi untuk terus meningkatkan produktivitas kinerja dalam perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja yang tidak serasi dimana tempat terjadinya konflik kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Nurfarohim & Irawan (2021:52). Konflik

kerja yang terjadi diantara karyawan pada PT. Palembang Karya Stel dapat terlihat pada hubungan yang kurang kondusif antara karyawan, karena sering kali terjadi komunikasi yang tidak sesuai antara karyawan yang berlainan divisi. Hal ini disebabkan kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan fungsi yang harus dijalankannya. Serta kurang adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan.

Sehingga hasil pekerjaan yang diharapkan tidak efektif seperti, penetapan standar jadwal kerja yang tidak dipatuhi oleh karyawan seperti pada saat jam kerja sebagian karyawan masih istirahat atau belum ada ditempat dan hal ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peran pimpinan dalam mengelola SDM yang dimiliki dan mampu meredam konflik menjadi hal positif akan membawa kepemimpinan dalam manajemen konflik yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2014), yang menunjukkan bahwa tunjangan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan berdampak pada hubungan antara karyawan dan perusahaan semakin baik sehingga karyawan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja agar semakin di hargai oleh perusahaan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Chikmawati (2018), menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja namun tidak signifikan hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang menjadi tempat konflik terbentuk merupakan pelengkap dari adanya unsur produktivitas kerja.

Sehingga dengan hal ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan tunjangan kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja untuk melihat pengaruh baik secara parsial dan simultan. Jadi, berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Tunjangan dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Palembang Karya Steel**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh tunjangan kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang Karya Steel ?
2. Adakah pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang Karya Steel ?
3. Adakah pengaruh tunjangan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang karya steel?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang karya Steel.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang karya steel.
3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang Karya Steel.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang sekiranya diperlukan oleh perusahaan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap tunjangan dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Palembang Karya Steel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 53(4), 130.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswarja Perindo.
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Chikmawati, Z. (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan (Merugikan Sekaligus Menguntungkan). *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 70–77(September), 18–26.
- Christyanti, A., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2748–2757. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21056>
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management* (Empat Bela). New Jersey : Education Inc.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Keem). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriyani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*, 12.
- Indriyani, A. (2019). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia. *Paradigma*, 4(1), 41–56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.27>
- Lifana, M., & Pramono, R. E. (2013). Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bpr Wilis Putra Utama Banyuwangi (Influence Of Incentive And Subsidy Concerning Official Employee Pt . Bpr Wilis Putra Utama Banyuwangi). *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2013*, 1–5.
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., Fajar, Y., Yana, F., Sukabumi, U. M., & Kerja, P. (2020). *Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi*. 2(52), 1–7.
- Nurfarohim, P., & Irawan, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima*. 4(1), 52–60.

- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Punu Lisa Christin, A. dan Y. U. (2019). *Kandou Manado the Effect of Conflict of Work , Compensation and Work Environment on Permanent Employee Job Satisfaction (Administration) At Rsup Prof . Dr . R . D .* 7(1).
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>
- Setiawan, D. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 50–57.
- Silalahi, S., & Sitorus, M. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4), 98–104.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Trinaldi, Kamaliah, D., & Azhar, A. Al. (2014). Pengaruh Risiko Audit, Materialitas, Prosedur Review Dan Kontrol Kualitas, Dan Komitmen Profesional Terhadap Prematur Sign Off (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Padang). *E-Jurnal Akuntansi*, 1(2), 1–16.