

**PENGARUH PENGAWASAN, BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN CV TELAGA JERNIH SUNGAI BENDUNG AIR,  
KAYU ARO**

**EFRIANTO, HENDRA, INDRA BUDAYA**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

e-mail:

[efrianto2087@gmail.com](mailto:efrianto2087@gmail.com)  
[hendrajambak47@gmail.com](mailto:hendrajambak47@gmail.com)  
[indra.budaya77@gmail.com](mailto:indra.budaya77@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect and magnitude of the influence: Supervision, Workload and Compensation on Work Productivity of Employees of CV. Telaga Jernih Sungai Bendung Air, Kayu Aro Simultaneously and Partially. The population of this study were all employees of CV. Telaga Jernih, totaling 32 people. The data were collected by using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that supervision has an effect on the work productivity of CV. Telaga Jernih employees, this is evidenced by  $t$  count  $>$   $t$  table ( $3.323 > 2.048$ ). Workload affects the work productivity of employees of CV. Telaga Jernih, this is evidenced by  $t$  count  $>$   $t$  table ( $3.174 > 2.048$ ). Compensation has an effect on the work productivity of CV. Telaga Jernih employees, as evidenced by  $t$  count  $>$   $t$  table ( $2.846 > 2.048$ ). Simultaneously there is a significant influence between supervision, workload and compensation on the work productivity of employees of CV. Telaga Jernih, which can be proven by  $F$  count  $>$   $F$  table ( $19.924 > 2.95$ ). The influence of supervision, workload and compensation on work productivity of CV. Telaga Jernih employees is 66.58%. While the remaining 33.42% is explained by other causal factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Supervision, Workload, Compensation and Work Productivity*

## I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik organisasi pemerintah ataupun swasta pasti memiliki tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya tujuan tersebut dapat memberikan arah yang jelas dalam setiap tindakan atau pengambilan keputusan. Dalam pencapaian tujuan setiap organisasi memerlukan faktor sumber daya manusia dan faktor non sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang utama karena sumber daya manusia yang akan menjalankan kegiatan dalam organisasi. Menurut Ardiansyah (2015:29) adanya faktor non sumber daya yang melimpah tidak akan berarti jika tidak ada manusia yang mengelola dan mengawasinya. Menurut Hery (2017:2) salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkannya profitabilitas. Profitabilitas menggambarkan kemampuan keuntungan yang dicapai oleh perusahaan pada suatu periode tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat ditempuh dengan berbagai cara dan kebijakanyang dibuat oleh para manajemen. Manajemen membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan serta supaya terhindar dari kerugian dan ketidakstabilan perusahaannya yang dibuat sedemikian rupa untuk mencapai tujuan perusahaannya. Suatu perusahaan tidak terlepas dari kegiatan perusahaan yang keberhasilannya diukur dari tingkat produktivitas karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional didalamnya.

Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin tinggi pula aktivitas karyawan, semakin besar aktivitas karyawan maka memberikan peluang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan dengan baik para karyawannya karena manusia yang paling mempunyai pengaruh paling penting terhadap peningkatan dari tujuan perusahaan tersebut. Kegiatan yang ada pada perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut secara langsung.

Seiring dengan perkembangan zaman, semakin pesat dunia usaha yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka sekarang ini sangat dirasakan adanya kebutuhan akan sumber daya manusia yang cakap dan mampu bekerja secara profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas baik diperlukan dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dapat menjadikan penghalang berkembangnya dan bertahannya perusahaan. Kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peran yang tinggi dalam hal peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang sudah dimiliki oleh perusahaan, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang dan maju.

Naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan

sarana yang relatif terbatas persediaannya. Sehingga pemanfaatan sumber daya dengan cara yang efisien dan efektif menjadi penting. Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Salah satu bentuk upaya peningkatan dan pengembangan produktivitas kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya pengawasan, Beban Kerja yang diterapkan dalam dunia kerja yang dimiliki karyawan serta kompensasi dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan produktivitas kerjanya.

Apabila pengawasan yang dilakukan dengan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan baik pula. Dengan adanya pengawasan yang baik maka rencana program-program yang akan dilaksanakan akan terselenggara dengan baik.

## II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2014:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Follet yang dikutip oleh Wijayanti (2008:1) Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Stoner (2008:1) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Gulick dalam Wijayanti (2008:1) Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi manusia.

Menurut Schein (2008:2) Memberi definisi Manajemen sebagai profesi. Manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat. Menurut Terry (2005:1) Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan organisasional atau maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan bagaimana cara melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang dilakukan.

Terdapat dua macam hipotesis yang dibuat dalam suatu percobaan penelitian, yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Adapun hipotesis dari penelitian ini, adalah :

1.  $H_0 : r = 0$  Diduga tidak terdapat

pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV Telaga jernih Sungai bendung air Kayu aro.

$H_1 : r \neq 0$  Diduga terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV Telaga jernih Sungai bendung air kayu aro.

2.  $H_0 : r = 0$  Diduga tidak terdapat pengaruh Beban kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV Telaga jernih Sungai bendung air Kayu aro.

- H2 :  $r \neq 0$  Diduga terdapat pengaruh Beban kerja terhadap Produktivitas kerjakaryawan CV Telaga jernih Sungai bendung air Kayu aro.
3. Ho :  $r = 0$  Diduga tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan CV Telaga jernih Sungai bendung air Kayu aro.
- H3 :  $r \neq 0$  Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerjakaryawan CV Telaga jernih Sungai bendung air Kayu aro.
4. Ho :  $r = 0$  Diduga Pengawasan, Beban kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV Telaga jernih Sungai bendung air Kayu aro.
- Ha :  $r \neq 0$  Diduga Pengawasan, Beban kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan CV Telaga jernih Sungai bendung air Kayu aro.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan menggunakan SPSS for windows. Model persamaan untuk analisis regresi linier berganda (sugiyono, 2009:113) adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel terikat	(Produktivitas kerja)
a	= Konstanta	$b_1$ $b_2$
$b_3$	= Koefisien X	(Pengawasan, Beban kerja dan Kompensasi)
$x_1$	= Variabel bebas 1	(Pengawasan)
$x_2$	= Variabel Bebas 2	(Beban kerja)
$x_3$	= Variabel Bebas 3	(Kompensasi)
e	= Variabel gangguan/eror	

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dapat diketahui dengan caramengalikan nilai 57 standardized coefficient beta dengan correlations (zero order), yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linear berganda maka dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.9 Regresi  
Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,177	7,514		-,629	,495
	Pengawasan	,310	,091	,362	3,323	,002
	Beban Kerja	,335	,107	,387	3,174	,003
	Kompensasi	,373	,131	,347	2,846	,008
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Dari tabel 4.9 di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -5,177 + 0,310 X_1 + 0,335 X_2 + 0,373 X_3$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah

1. Nilai dari a = Bertanda Negatif sebesar -5,177 artinya jika variabel Pengawasan, Beban Kerja, kompensasi di anggap 0 (nol) atau diabaikan maka produktivitas kerja karyawan berkurang sebesar -5,199.
2. Nilai dari b1 = Bertanda positif sebesar 0,310 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Pengawasan adalah positif, Semakin baik Pengawasan yang di lakukan maka kecenderungan terjadi peningkatan dari produktivitas kerja. Jika variabel Beban Kerja Kompensasi di anggap 0 (nol) atau diabaikan maka Pengawasan bertambah 0,310
3. Nilai dari b2 = Bertanda Positif sebesar 0,335 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Beban kerja adalah positif, semakin baik beban kerja maka kecenderungan terjadi peningkatan dari produktivitas kerja. Jika variabel Pengawasan dan Kompensasi di anggap 0 (nol) atau diabaikan maka Beban Kerja bertambah sebesar 0,335.
4. Nilai dari b3 = Bertanda Positif sebesar 0,373 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Kompensasi adalah positif, semakin baik kompensasi yang diberikan maka kecenderungan terjadi peningkatan dari produktivitas kerja. jika variabel Pengawasan dan Beban kerja di anggap 0 (nol) atau diabaikan maka kompensasi bertambah sebesar 0,373.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan CV.Telaga jernih Sungai Bendung Air, Kayu aro maka dapat dijelaskan pada tabel 4.10 di bawah:

**Tabel 4.10**  
**Koefisien Determinasi**  
**Simultan**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>1</b>	<b>,816<sub>a</sub></b>	<b>,666</b>	<b>,632</b>	<b>6,03800</b>
<b>a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan, Beban Kerja</b>				
<b>b. Dependent Variable: Produktivitas</b>				

R Square disebut Koefisien Determinasi yang berarti Pengawasan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV.Telaga jernih sungai bendung air sebesar 66,6% sedangkan sisanya (100%-66,6%) yaitu 33,4% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**  
**Uji t (Secara Parsial)**

Dari besarnya pengaruh secara parsial diatas maka Pengawasan Beban kerja dan Kompensasi sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan karna nilai yang dihasilkan oleh Zero Order dan Beta bernilai Positif.

**Tabel 4.12 Hasil**  
**Ringkasan Uji t**

<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficient</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
<b>1</b>	<b>(Constant)</b>	<b>-5,177</b>	<b>7,514</b>		<b>-,629</b>	<b>,495</b>
	<b>Pengawasan</b>	<b>,310</b>	<b>,091</b>	<b>,362</b>	<b>3,323</b>	<b>,002</b>
	<b>Beban Kerja</b>	<b>,335</b>	<b>,107</b>	<b>,387</b>	<b>3,174</b>	<b>,003</b>
	<b>Kompensasi</b>	<b>,373</b>	<b>,131</b>	<b>,347</b>	<b>2,846</b>	<b>,008</b>
<b>a. Dependent Variable: Produktivitas</b>						

Dengan keterangan dimana  $n$  = jumlah responden dan  $k$  = jumlah variabel sehingga dengan  $df = 28$  dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) di dapatkan  $t$  tabel adalah :2,04841

- a. Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,323 > 2,048$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro.
- b. Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,174 > 2,048$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro.
- c. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,846 > 2,048$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap produktivitas Kerja karyawan CV.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro.

Untuk menguji signifikan pengaruh Pengawasan Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV.Telaga Jernih Sungai Bendung Air, Kayu Aro secara simultan dengan menggunakan uji F. Sebagai berikut.

Sehingga dapat dianalisis berdasarkan tabel 4.13 dari Uji ANOVA atau Ftes ternyata yang didapat  $F_{hitung}$  sebesar 19,924 dengan membandingkan perhitungan F tabel sebesar 2,95, dengan rumus  $f$  tabel  $df_1 = k-1$  ( $4-1 = 3$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $32-4 = 28$ ) dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,924 > 2,95$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya pengawasan Beban Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Ringkasan Uji F**

ANOVA						
a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2178,890	3	726,298	19,924	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1091,723	29	34,457		
	Total	3270,613	32			
<b>a. Dependent Variable: Produktivitas</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan, Beban Kerja</b>						

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Pengawasan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Telaga Jernih Sungai Bendung Air, Kayu Aro, ini di buktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,323 > 2,048$ ) dengan nilai signifikan =  $0,002 < 0,050$  dan Besarnya Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV.Telaga Jernih Sungai Bendung Air, Kayu Aro adalah 19,33%.
2. Beban Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Telaga Jernih Sungai Bendung Air, Kayu Aro, ini di buktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,174 > 2,048$ ) dengan nilai signifikan =  $0,003 < 0,050$  dan Besarnya Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV.Telaga Jernih Sungai Bendung Air, Kayu Aro adalah 25,03%.
3. Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Telaga Jernih Sungai Bendung Air, Kayu Aro, ini di buktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,846 > 2,048$ ) dengan nilai signifikan =  $0,008 < 0,050$  dan Besarnya Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV.Telaga Jernih Sungai Bendung Air, Kayu Aro adalah 23,20%.
4. Secara simultan Terdapat pengaruh yang Signifikan antara Pengawasan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV.Telaga Jernih yaitu dapat dibuktikan dengan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $19,924 > 2,95$ ) dengan sig sebesar 0,000. Dan besar pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan CV.Telaga Jernih sebesar 66,6% sedangkan sisanya ( $100\% - 66,6\%$ ) yaitu 33,4 di pengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. Yazid. 2015. "*Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang)*". Jurnal Manajemen. 3 (1):29.
- Astutik, Mardi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol. 2, No. 2, 2016, hlm. 145.
- Dhini Rama Dhanita. 2010. *Pengaruh Stress Kerja Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja Universitas Mulia Kudus*. Jurnal Psikologi.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi"*. Yogyakarta : Deepublish.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : CV IRDH. Mahanggoro, Tri Pitara. 2018. *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergitas Kecerdasan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Hery. 2017. *Kajian Riset Akuntansi Mengulas Berbagai Penelitian Terkini Dalam Bidang Akuntansi Dan Keuangan*. Jakarta : PT Grasindo. Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Leonu, Paulus. 2017. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening DiKecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen. 1(1):. 44.
- Lastriani, Elvi. 2014. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. 1(2) : 356.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Kepegawian dan Hubungan dalam Perusahaan Edisi ketiga Alumni Bandung*.
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://wwwBkn.go.id>
- Munandar, 2015. *Psikologi industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Priansa, Donno Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kekaryawan*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- PB, Triton. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership Dan Kolektivitas*. Jakarta : Tugu Publisher.
- Rino, Silfa. 2015. *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupal, Kabupaten Bengkalis*. Jom Fekon. 2(2):6.
- Setiawan dan Husni Muharram Ritonga. 2017. *Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. Jurnal Manajemen. 8(2):79.
- Setyawan, Agustinus. 2018. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)*. *Journal Of Accounting & Management Innovation*. 2(1):67.
- Sedjati, Retina Sri. 2015. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta STIEY.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (MixedMethods)*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.