

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

**PENGARUH IMPLEMENTASI MANAGEMENT BY OBJECTIVES TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Findora Internusa – Cirebon Jawa Barat)**

Zulmauli Bahri, Tasya Aspiranti, Rusman Frendika

Universitas Islam Bandung

ARTICLE INFO

Keywords:

Management By Objectives, Job Related Objectives, Growth Objectives, Tasks and Projects, Targets and Values and Productivity

Kata Kunci:

Manajemen Berdasarkan Tujuan, Tujuan Terkait Pekerjaan, Tujuan Pertumbuhan, Tugas dan Proyek, Target dan Nilai serta Produktivitas

Corresponding author:

Zulmauli Bahri

zulmaulibahri@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of implementing management by objectives on employee productivity with a case study at PT. Findora Internusa Cirebon. The data used in this study is primary data, namely responses to questionnaires from 50 respondents. The research method used is a quantitative method with a descriptive verification research approach. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis using the SPSS Version 25 for windows program. The results of the study show the implementation of job related objectives, growth objectives, tasks and projects and targets and values variables on productivity carried out at PT. Findora Internusa is in the high category. Simultaneous testing of the influence of job related objectives, growth objectives, tasks and projects, and targets and values has a positive and significant effect on employee productivity. Partially job related objectives (X1) and tasks and projects (X3) have a positive but not significant effect on employee productivity. Meanwhile, for growth objectives (X2) and targets and values (X4) variables, there is a positive and significant effect on employee productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi management by objectives terhadap produktivitas karyawan dengan studi kasus pada PT. Findora Internusa Cirebon. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu tanggapan terhadap kuesioner dari 50 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif verifikatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS Versi 25 for windows. Hasil penelitian menunjukkan implementasi variabel *job related objectives*, *growth objectives*, *tasks and projects* dan *targets and values* terhadap produktivitas yang dilakukan pada PT. Findora Internusa berada dalam kategori tinggi. Pengujian secara simultan pengaruh *job related objectives*, *growth objectives*, *tasks and projects*, dan *targets and values* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial *job related objectives* (X1) dan *tasks and projects* (X3) terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan untuk variabel *growth objectives* (X2) dan *targets and values* (X4) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

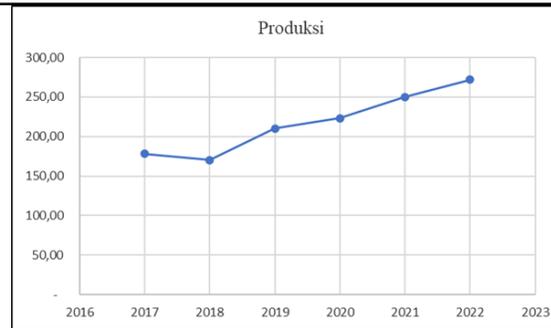
PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan suatu bisnis adalah produktivitas karyawan. Kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak lancar jika karyawan tidak produktif. Oleh sebab itu, meningkatkan produktivitas kerja penting dilakukan oleh setiap karyawan. Produktivitas adalah faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan (Marsha N. Safithri, 2022). Dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting yang harus diakui dan diterima.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan yaitu dengan merumuskan sistem penilaian kinerja yang tepat dan melakukan penilaian kinerja secara benar sehingga pegawai termotivasi untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik (Siti Noni Evita. et all. 2017). Selanjutnya penting untuk diperhatikan umpan balik dari hasil kinerja yang diperoleh yaitu melalui pemberian kompensasi finansial maupun non finansial seperti promosi dan pelatihan yang diperlukan untuk menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan produktivitas diantaranya dapat dikondisikan melalui MBO (*Management By Objectives*). MBO adalah metode perusahaan yang diyakini mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam hal bekerja (Ibnu, 2021). Jadi setiap kegiatan perusahaan harus bisa sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. MBO merupakan pendekatan manajemen yang berfokus pada hasil, bukan pada kegiatan atau proses pelaksanaannya (Farizal, 2016). MBO ini sangat bagus diterapkan dalam penelitian ini karena kondisi di lapangan di PT. Findora Internusa sebagai tempat penelitian pada pengamatan awal ditemukan karyawan yang belum dapat menjalankan tugasnya dengan baik dimana masih ada beberapa karyawan yang produktivitas karyawannya masih kurang optimal. Mereka sudah bekerja tetapi tampaknya belum sesuai dengan harapan manajemen. Produktivitas karyawan yang rendah ini tentu akan berakibat pada perusahaan yaitu hasil produksi akan menjadi menurun.

Di dalam MBO terdapat beberapa elemen yang merupakan tujuan dan visi organisasi (Kris Banarto, 2022) diantaranya 1) *Job-Related Objectives*, di dalam *Job-Related Objectives*, karyawan diberi pengarahan tentang tujuan organisasi bersama dengan tujuan dan harapan individu mereka terhadap organisasi. Penekanannya pada tujuan organisasi dan harapan individu. 2) *Growth Objectives* (tujuan pertumbuhan). Penekanannya pada tujuan organisasi secara jangka panjang dan diharapkan akan bertumbuh di masa depan. 3) *Tasks and Projects*, disini penekanannya pada peran, tanggung jawab, tugas dan proyek yang harus ditangani oleh masing-masing individu. 3) *Targets and Values*, merupakan visi organisasi dalam jangka panjang didefinisikan dengan baik serta individu diarahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan ini.

Berikut adalah gambaran perkembangan produksi PT. Findora Internusa yang merupakan proksi dari produktivitas karyawannya karena PT. Findora Internusa menjual produk yang dihasilkannya dalam proses manufaktur.



**Gambar 1. Perkembangan Produksi Periode tahun 2017 sampai Desember 2022
(Dalam Milyaran Rupiah)**

Sumber: data diolah, 2022

Pada gambar 1 terlihat kinerja keuangan PT. Findora Internusa selama 7 tahun dari tahun 2017 sampai Desember 2022 mengalami kenaikan. Pada tahun 2019 mencapai kenaikan tertinggi sebesar 23,54% dari tahun sebelumnya. Meskipun pada tahun 2019 sampai 2021 Indonesia bahkan dunia mengalami pandemi Covid 19, akan tetapi pandemi ini tidak berpengaruh terhadap penjualan pada PT. Findora Internusa dikarenakan *buyers* tetap berkomitmen dengan jumlah pesanan pada saat awal perjanjian dan permintaan pasar dari luar negeri masih meningkat mengingat produksi perabot rumah dari bahan baku rotan asal Indonesia ini harganya lebih murah dan mutu yang bagus dibandingkan bahan kayu sehingga disukai konsumen luar negeri. Kemudian pada tahun 2022 PT. Findora Internusa sudah menjual produknya sekitar Rp 250,77 Milyar atau sekitar 83,6% dari target yang telah ditentukan sebesar Rp 300 Milyar. Hal ini bukan disebabkan karena perusahaan tidak bisa memenuhi targetnya akan tetapi terjadi perang Rusia dan Ukraina dimana masyarakat Eropa lebih memprioritaskan keamanan dan keselamatan dirinya dibanding berbelanja *furniture*.

PT. Findora Internusa adalah perusahaan rotan terbesar yang ada di Cirebon Jawa Barat yang hasil produksinya berupa *Furniture, storage* dan keranjang dimana penjualannya sebesar 100% di ekspor ke luar negeri seperti ke Eropa, Asia, Amerika dan lain-lain. PT. Findora Internusa sudah mendapat beberapa penghargaan yang bergengsi dari pemerintah diantaranya yaitu: Primaniyarta Award 2020 sebagai kategori ekportir potensi unggulan yang dikeluarkan oleh Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Kemudian penghargaan dari Badan Pusat Statistik Republik Indonesia pada tahun 2021 berupa piagam penghargaan sebagai responden yang aktif memberikan data dalam kegiatan survey statistik industri manufaktur.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Implementasi *Management By Objectives* Terhadap Produktivitas Karyawan“ Studi kasus pada PT. Findora Internusa - Cirebon Jawa Barat. Adapun Identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sumber daya manusia menjadi elemen paling penting yang harus diakui dan diterima untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan produktivitas diantaranya dapat dikondisikan melalui MBO (*Management By Objectives*). Sedangkan untuk rumusan masalahnya adalah: 1)

Bagaimana Implementasi *Job Related Objectives* di PT. Findora Internusa. 2)

Bagaimana Implementasi *Growth Objectives* di PT. Findora Internusa 3) Bagaimana Implementasi *Tasks and Projects* di PT. Findora Internusa. 4) Bagaimana Implementasi *Targets and Values* di PT. Findora Internusa 5) Bagaimana Produktivitas karyawan di PT. Findora Internusa 6) Bagaimana Pengaruh *Job Related Objectives, Growth Objectives, Tasks and Projects* serta *Targets and Values* terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial dan simultan di PT. Findora Internusa .

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Creswell (2019) adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel dalam penelitian. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian verifikatif. Metode verifikatif menurut Muharto dan Arisandy (2016) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah 1) Kuesioner, adalah alat pengumpulan data dengan menggunakan butir-butir pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh responden atau orang yang akan diukur. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dari No. 1 sampai 4 , seperti pada tabel 1 di bawah ini yang menyajikan pemberian kode untuk jawaban pertanyaan tertutup.

Tabel 1. Kode/kategori jawaban kuesioner

Jawaban	Kode
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Sugiyono, 2019

2) Observasi, menurut (Morissan, 2017) observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra sebagai alat bantu utamanya. 3) Dokumentasi, dimana teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengandalkan dokumen sebagai salah satu sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Profil PT. Findora Internusa dan Laporan Produksi dari tahun 2017- 2022.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Findora Internusa yang terdiri dari karyawan tetap 342 orang. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.e^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 13 %.

Dari rumus diatas didapat angka sebagai berikut :

$$n = \frac{342}{(342(0,13)^2+1)} = 50,44 = 50$$

Dengan menggunakan rumus Slovin setelah pembulatan di dapat jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Adapun sampel diambil dari level supervisor, koordinator, mandor dan staf semua divisi. Tabel 2 di bawah ini merupakan kerangka responden berdasarkan tingkat hirarki kerangka populasi dalam struktur organisasi.

Tabel 2. Kerangka Responden

No	Hirarki Struktur Organisasi	Jumlah (Orang)
1.	Supervisor, Koordinator tiap divisi	12
2.	Staf tiap divisi	38
Jumlah		50

Sumber: data diolah, 2022

Penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda yang sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut, model persamaan fungsi strukturalnya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 . X_1 + \beta_2 . X_2 + \beta_3 . X_3 + \beta_4 . X_4 + e$$

Keterangan:

Y = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien varibel bebas

X_1, X_2, X_3, X_4 = Variable dependen

X_1 = *Job Related Objectives*

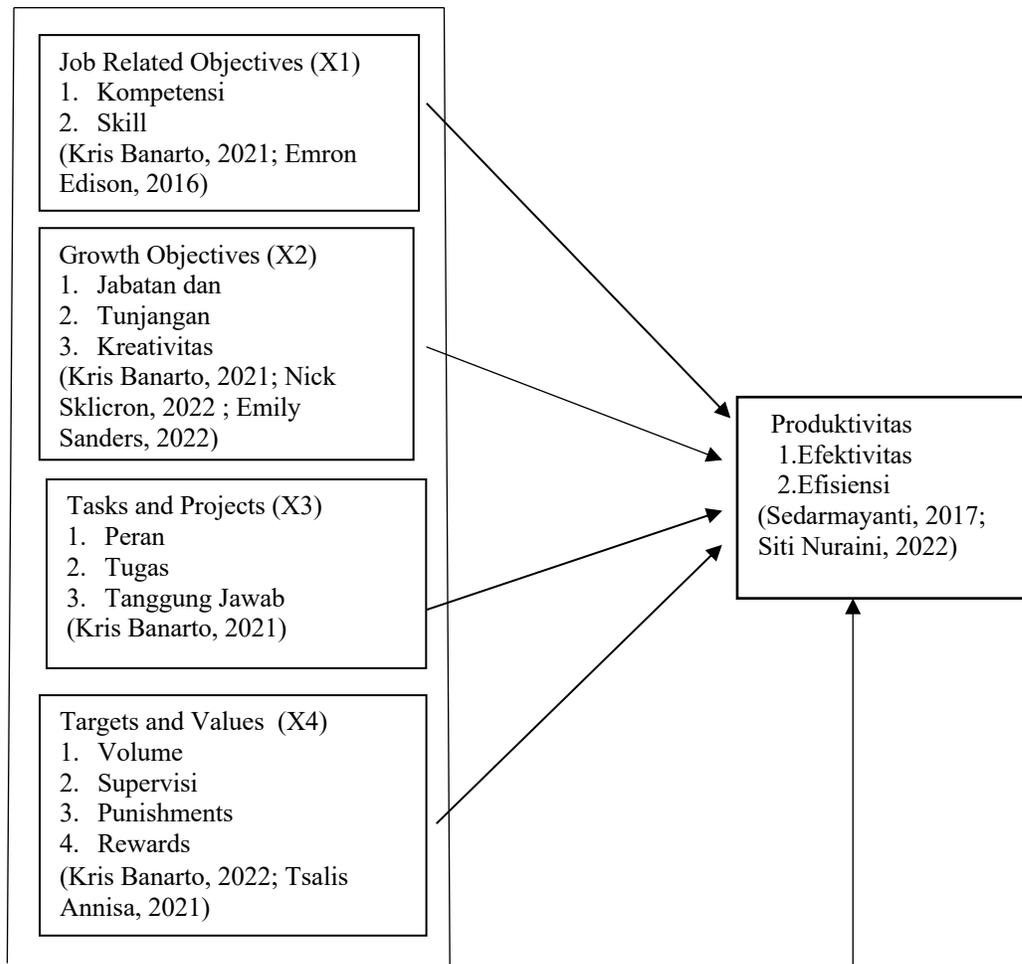
X_2 = *Growth Objectives*

X_3 = *Tasks and Project*

X_4 = *Targets and Values*

e = variabel lain yang mempengaruhi Y

Berikut adalah gambaran paradigma konseptual dari penelitian ini.



Gambar 2. Paradigma Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data

Pada penelitian ini data diperoleh dengan mengantarkan langsung kuesioner kepada responden yang berada pada PT. Findora Internusa-Cirebon. Dalam penyebaran kuesioner dilakukan dengan menyebarkan 50 kuesioner. Pertanyaan berjumlah 34 soal dengan skema sebagai berikut:

1. Pertanyaan tentang *job related objectives* berjumlah 4 soal dimana sebanyak 2 soal diberikan kepada responden untuk menilai diri sendiri dan 2 soal lagi untuk menilai dari atasan ke bawahan.
2. Pertanyaan tentang *growth objectives*, berjumlah 6 soal dimana sebanyak 3 soal diberikan kepada responden untuk menilai diri sendiri dan 3 soal lagi untuk menilai dari atasan ke bawahan.
3. Pertanyaan tentang *tasks and projects*, berjumlah 6 soal dimana sebanyak 3 soal diberikan kepada responden untuk menilai diri sendiri dan 3 soal lagi untuk menilai dari atasan ke bawahan.

4. Pertanyaan tentang *targets and values* berjumlah 8 soal dimana sebanyak 4 soal diberikan kepada responden untuk menilai diri sendiri dan 4 soal lagi untuk menilai dari atasan ke bawahan.
5. Pertanyaan tentang produktivitas, berjumlah 10 soal dimana sebanyak 5 soal diberikan kepada responden untuk menilai diri sendiri dan 5 soal lagi untuk menilai dari atasan ke bawahan.

Karakteristik Responden

Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada karyawan. Pada bagian ini akan dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri mulai jenis kelamin, usia dan masa kerja. Berikut tabel hasil deskriptif data responden.

Tabel 3. Tabel Deskriptif Data Responden

No	Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	41	82%
	Perempuan	9	18%
	Jumlah	50	100%
2	Usia		
	21-30	12	24,0%
	31-40	15	30,0%
	>40	23	46,0%
	Jumlah	50	100,0%
3	Masa Kerja		
	1 - 5 tahun	17	34,0%
	6 - 10 tahun	4	8,0%
	11 - 15 tahun	16	32,0%
	> 16 tahun	13	26,0%
Jumlah	50	100%	

Sumber: data diolah, 2022

Pada tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki atau sekitar 82%. Hal ini disebabkan karena jenis produksi ini dibutuhkan tenaga yang cukup kuat untuk membuat rangka sampai *finishing* sehingga pekerja laki-laki lebih memenuhi standar dibandingkan pekerja perempuan. Dilihat dari segi usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia lebih dari 40 tahun yaitu berkisar 46,0%. Dilihat dari segi lamanya bekerja, menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja antara 1- 5 tahun berkisar 34%.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel yang diteliti

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

1. Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel *Job Related Objectives*

Adapun rentang klasifikasi dari tanggapan karyawan tersebut adalah:

- a. Menentukan rentang kelas
 $\text{Skor maksimum} = 4 \times 50 \times 2 = 400$
 $\text{Skor minimum} = 1 \times 50 \times 2 = 100$
 $R = 400 - 100 = 300$
- b. Banyaknya kelas (k) = 4
- c. Panjang interval kelas = $300/4 = 75$
- d. Tabel rentang klasifikasi

Tabel 4. Rentang Klasifikasi Skor Garis Kontinum Variabel *Job Related Objectives*

No	Keterangan	Skor Rata-rata	Presentase
1	Sangat rendah	100 - 175	0% - 25%
2	Rendah	176 - 251	26% - 50%
3	Tinggi	252 - 327	51% - 75%
4	Sangat Tinggi	328 - 400	76% - 100%

Sumber : data diolah, 2022

- e. Hasil presentase pengklasifikasian variabel *job related objectives*.

Tabel 5. Implementasi *Job Related Objectives* Terhadap Produktivitas Karyawan

Kuesioner	Keterangan	Sangat setuju (4)	Setuju (3)	Tidak setuju (2)	Sangat tidak setuju (1)	Total	Kategori
Diri Sendiri	Frekuensi	6	93	1	0	100	
	Presentase	6,0%	93,0%	1,0%	0	100%	
	Pembobotan	24	279	2	0	305	Tinggi
Atasan ke bawahan	Frekuensi	7	86	7	0	100	
	Presentase	7,0%	86,0%	7,0%	0	100%	
	Pembobotan	28	258	14	0	300	Tinggi

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel *Job Related Objectives* untuk penilaian diri sendiri dan atasan ke bawahan mempunyai nilai pembobotan masing-masing 305 dan 300 dan nilai tersebut masuk pada tabel klasifikasi skor garis kontinum tinggi. Dengan demikian implementasi *job related objectives* terhadap produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi.

2. Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel *Growth Objectives*

Adapun rentang klasifikasi dari tanggapan karyawan tersebut adalah:

- a. Menentukan rentang kelas
 $\text{Skor maksimum} = 4 \times 50 \times 3 = 600$
 $\text{Skor minimum} = 1 \times 50 \times 3 = 150$
 $R = 600 - 150 = 450$
- b. Banyaknya kelas (k) = 4
- c. Panjang interval kelas = $450/4 = 112,5$
- d. Tabel rentang klasifikasi

Tabel 6. Rentang Klasifikasi Skor Garis Kontinum Variabel *Growth Objectives*

No	Keterangan	Skor Rata-rata	Presentase
1	Sangat rendah	150 - 262,5	0 % - 25%
2	Rendah	262,6 - 375,1	26% - 50%
3	Tinggi	375,2 - 487,7	51% - 75%
4	Sangat Tinggi	487,8 - 600	76% - 100%

Sumber : data diolah, 2022

e. Hasil presentase pengklasifikasian variabel *growth objectives*

Tabel 7. Implementasi *Growth Objectives* Terhadap Produktivitas Karyawan

Kuesioner	Keterangan	Sangat setuju (4)	Setuju (3)	Tidak setuju (2)	Sangat tidak setuju (1)	Total	Kategori
Diri Sendiri	Frekuensi	10	136	4	0	150	
	Presentase	6,7%	90,7%	2,7%	0	100%	
	Pembobotan	40	408	8	0	456	Tinggi
Atasan ke bawahan	Frekuensi	12	122	16	0	150	
	Presentase	8,0%	81,3%	10,7%	0	100%	
	Pembobotan	48	366	32	0	446	Tinggi

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa Variabel *growth objectives* untuk penilaian diri sendiri dan atasan ke bawahan mempunyai nilai pembobotan masing-masing 456 dan 446 dan nilai tersebut masuk pada tabel klasifikasi skor garis kontinum tinggi. Dengan demikian implementasi *growth objectives* terhadap produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi.

3. Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel *Tasks and Projects*

Adapun rentang klasifikasi dari tanggapan karyawan tersebut adalah:

- Menentukan rentang kelas
 $\text{Skor maksimum} = 4 \times 50 \times 3 = 600$
 $\text{Skor minimum} = 1 \times 50 \times 3 = 150$
 $R = 600 - 150 = 450$
- Banyaknya kelas (k) = 4
- Panjang interval kelas = $450/4 = 112,5$
- Tabel rentang klasifikasi

Tabel 8. Rentang Klasifikasi Skor Garis Kontinum Variabel *Growth Objectives*

No	Keterangan	Skor Rata-rata	Presentase
1	Sangat rendah	150 - 262,5	0 % - 25%
2	Rendah	262,6 - 375,1	26% - 50%
3	Tinggi	375,2 - 487,7	51% - 75%
4	Sangat Tinggi	487,8 - 600	76% - 100%

Sumber : data diolah, 2022

e. Hasil presentase pengklasifikasian variabel *tasks and projects*

Tabel 9. Implementasi *Tasks and Projects* Terhadap Produktivitas Karyawan

Kuesioner	Keterangan	Sangat setuju (4)	Setuju (3)	Tidak setuju (2)	Sangat tidak setuju (1)	Total	Kategori
Diri Sendiri	Frekuensi	20	129	1	0	150	
	Presentase	13,3%	86,0%	0,7%	0	100%	
	Pembobotan	80	387	2	0	469	Tinggi
Atasan ke bawahan	Frekuensi	14	130	6	0	150	
	Presentase	9,3%	86,7%	4,0%	0	100%	
	Pembobotan	56	390	12	0	458	Tinggi

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel *tasks and projects Objectives* untuk penilaian diri sendiri dan atasan ke bawahan mempunyai nilai pembobotan masing-masing 469 dan 458 dan nilai tersebut masuk pada tabel klasifikasi skor garis kontinum tinggi. Dengan demikian implementasi *tasks and projects* terhadap produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi

4. Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel *Targets and Values*

Adapun rentang klasifikasi dari tanggapan karyawan tersebut adalah:

a. Menentukan rentang kelas

$$\text{Skor maksimum} = 4 \times 50 \times 4 = 800$$

$$\text{Skor minimum} = 1 \times 50 \times 4 = 200$$

$$R = 800 - 200 = 600$$

b. Banyaknya kelas (k) = 4

c. Panjang interval kelas = $600/4 = 150$

d. Tabel rentang klasifikasi

Tabel 10. Rentang Klasifikasi Skor Garis Kontinum Variabel *Targets and Values*

No	Keterangan	Skor Rata-rata	Presentase
1	Sangat rendah	200 – 350	0% - 25%
2	Rendah	351 – 501	26% - 50%
3	Tinggi	502 – 652	51% - 75%
4	Sangat Tinggi	653 – 800	76% - 100%

Sumber : data diolah, 2022

e. Hasil presentase pengklasifikasian variabel *tasks and projects*

Tabel 11. Implementasi *Targets And Values* Terhadap Produktivitas Karyawan

Kuesioner	Keterangan	Sangat setuju (4)	Setuju (3)	Tidak setuju (2)	Sangat tidak setuju (1)	Total	Kategori
Diri Sendiri	Frekuensi	26	172	2	0	200	
	Presentase	13,0%	86,0%	1,0%	0	100%	
	Pembobotan	104	516	4	0	624	Tinggi
Atasan ke bawahan	Frekuensi	19	170	11	0	200	
	Presentase	9,5%	85,0%	5,5%	0	100%	
	Pembobotan	76	510	22	0	608	Tinggi

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 11 dapat diketahui bahwa variabel *targets and values* untuk penilaian diri sendiri dan atasan ke bawahan mempunyai nilai pembobotan masing-masing 624 dan 608 dan nilai tersebut masuk pada tabel klasifikasi skor garis kontinum tinggi. Dengan demikian implementasi *targets and values* terhadap produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi.

5. Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Produktivitas

Adapun rentang klasifikasi dari tanggapan karyawan tersebut adalah:

a. Menentukan rentang kelas

$$\text{Skor maksimum} = 4 \times 50 \times 5 = 1.000$$

$$\text{Skor minimum} = 1 \times 50 \times 5 = 250$$

$$R = 1.000 - 250 = 750$$

b. Banyaknya kelas (k) = 4

c. Panjang interval kelas = $750/4 = 187,5$

d. Tabel rentang klasifikasi

Tabel 12. Rentang Klasifikasi Skor Garis Kontinum Variabel *Targets and Values*

No	Keterangan	Skor Rata-rata	Presentase
1	Sangat rendah	250 – 437,5	0 % - 25%
2	Rendah	438 – 625,5	26% - 50%
3	Tinggi	626 – 813,5	51% - 75%
4	Sangat Tinggi	814 – 1.000	76% - 100%

Sumber : data diolah, 2022

e. Hasil presentase pengklasifikasian variabel *targets and values*

Tabel 13. Implementasi Produktivitas

Kuesioner	Keterangan	Sangat setuju (4)	Setuju (3)	Tidak setuju (2)	Sangat tidak setuju (1)	Total	Kategori
Diri Sendiri	Frekuensi	29	218	3	0	250	
	Presentase	11,6%	87,2%	1,2%	0	100%	
	Pembobotan	120	651	6	0	777	Tinggi
Atasan ke bawahan	Frekuensi	31	208	11	0	250	
	Presentase	12,4%	83,2%	4,4%	0	100%	
	Pembobotan	124	624	22	0	770	Tinggi

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 13 dapat diketahui bahwa variabel produktivitas untuk penilaian diri sendiri dan atasan ke bawahan mempunyai nilai pembobotan masing-masing 777 dan 770 dan nilai tersebut masuk pada tabel klasifikasi skor garis kontinum tinggi. Dengan demikian implementasi *targets and values* terhadap produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi.

Uji Regresi Liner Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-3,787	4,221	
X1	0,253	0,309	0,104
X2	0,575	0,198	0,329
X3	0,251	0,190	0,172
X4	0,449	0,129	0,399

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2022

Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -3,787 + 0,253X1 + 0,575X2 + 0,251X3 + 0,449X4$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :
Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk konstanta sebesar -3,787 menunjukkan bahwa jika variabel *job related objectives*, *growth objectives*, *tasks and projects* dan *targets and values* tidak mengalami perubahan atau diasumsikan nol, maka produktivitas karyawan memiliki nilai -3,787.
- Variabel *job related objectives* mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,253. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan *job related objectives* sebesar 1 satuan maka akan menaikkan produktivitas karyawan sebesar + 0,253 satuan dan sebaliknya.
- Variabel *growth objectives* mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,575. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan *growth objectives* sebesar 1 satuan maka akan menaikkan produktivitas karyawan sebesar + 0,575 satuan dan sebaliknya.
- Variabel *tasks and projects* mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,251. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan *tasks and projects* sebesar 1 satuan maka akan menaikkan produktivitas karyawan sebesar + 0,251 satuan dan sebaliknya.
- Variabel *targets and values* mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,449. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan *targets and values* sebesar 1 satuan maka akan menaikkan produktivitas karyawan sebesar + 0,449 satuan dan sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,702 ^a	0,493	0,448	2,84817	2,031
a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: data diolah, 2022

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,448 atau 44,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti yaitu *job related objectives*, *growth objectives*, *tasks and projects* dan *targets and values* memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan sebesar 44,8%, sedangkan sisanya sebesar 55,2 % variabel produktivitas dikontribusi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini seperti terhadap elemen MBO yang belum diteliti yaitu *performance appraisal* (penilaian kinerja terhadap karyawan), *behavioral parameters* (parameter perilaku karyawan dalam mendukung kerja team).

Berdasarkan kepada hasil nilai koefisien korelasi secara simultan diketahui nilai korelasi *job related objectives*, *growth objectives*, *tasks and projects* dan *targets and values* sebesar 0,702. Nilai tersebut berada pada kisaran $>0.5 - 0,75$, kondisi tersebut menunjukkan bahwa derajat kekuatan hubungan dari variabel *job related objectives*, *growth objectives*, *tasks and projects* dan *targets and values* di PT. Findora Internusa - Cirebon menunjukkan hubungan yang kuat.

Uji Hipotesis

1) Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Diduga variabel *job related objectives*, *growth objectives*, *tasks and projects*, serta *target and values* secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Ha : Diduga variabel *job related objectives*, *growth objectives*, *tasks and projects*, serta *target and values* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Kriteria penolakan atau penerimaan :

1. Menolak Ho apabila $F_{hitung} > F_{\alpha, n-k-1}$ atau $F_{sig} < \alpha$
2. Menerima Ho apabila $F_{hitung} < F_{\alpha, n-k-1}$ atau $F_{sig} > \alpha$

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,657	4	88,664	10,930	,000 ^b
	Residual	365,044	45	8,112		
	Total	719,701	49			

a. Dependent Variable: Ytotal

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Sumber: data diolah, 2022

Untuk nilai DF1 (variabel bebas)= 4 , DF2 = 50 – 4 – 1 = 44, jadi F tabel nya adalah 2,58. P value = 0,000 < 0,05, F hitung = 10,930 > F tabel 2,58 , maka Ho ditolak. Hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Job related objectives*, *Growth objectives*, *Tasks and projects* dan *Targets and Values* pada uji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2) Hasil Uji t

Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 25.

Hipotesis

Ho : $b_1 = 0$: artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : $b_1 \neq 0$: artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 17. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,787	4,221		-0,897	0,374
	X1	0,253	0,309	0,104	0,821	0,416
	X2	0,575	0,198	0,329	2,908	0,006
	X3	0,251	0,190	0,172	1,317	0,195
	X4	0,449	0,129	0,399	3,470	0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2022

Diketahui t tabel untuk uji parsial (uji t) ini adalah 2.013 (DF=n-k / DF=50-4=46).

Hasil t hitung untuk X1 (*Job Related Objectives*) = 0,821 < t tabel 2,013 dan untuk p-value = 0,416 > 0,05, maka Ho diterima. Artinya secara parsial X1 (*Job Related Objectives*) terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reigion Jumentoro, et. all (2019), Alfiana Nur Aisyah, et all (2021), Alivia, S.M (2021), dan Muh. Risky Nur Salam, et all (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil t hitung untuk X2 (*Growth Objectives*) = 2,013 > t tabel 2,013 dan p-value = 0,006 < 0,05, maka Ho ditolak. Artinya secara parsial X2 (*Growth Objectives*) terdapat pengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Kurniawan Ari Wibisono, et, all (2022), Putu Kartika, et, all (2019), Saharuddin (2018), menyatakan bahwa indikator *growth objectives* yaitu kreativitas, promosi jabatan dan tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil *t* hitung untuk X3 (*Tasks and Projects*) = 1,317 > *t* tabel 2,013 dan *p*-value = 0,195 > 0,05, maka *H₀* diterima. Artinya secara parsial X3 (*Tasks And Projects*) terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Alivia, S.M (2021).

Hasil untuk X4 (*Targets And Values*) hitung = 3.470 > *t* tabel 2,013 dan *p*-value = 0,001 < 0,05, maka *H₀* ditolak. Artinya secara parsial X4 (*Targets and values*) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham prasetyo (2022), Dicky Saputra (2017), dimana indikator dari *targets and values* yaitu reward dan punishment berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kemudian penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariani Tirsa Tamaka (2022) dan Reza Saputra (2022), tentang indikator *targets and values* yaitu pengawasan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah :

1. *Job Related Objectives* yang dilakukan pada PT. Findora Internusa mempunyai nilai pembobotan (perkalian frekuensi dengan nilai skala likert) masing-masing 305 dan 300 dan nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian implementasi *job related objectives* terhadap produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan dan pimpinan perusahaan mempunyai pandangan yang sama terhadap indikator *job related objectives* yaitu kompetensi dan *skill*, dimana mereka setuju bahwa kompetensi dan *skill* yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaan perotanan seperti mulai dari membuat rangka sampai finishing.
2. *Growth Objectives* yang dilakukan pada PT. Findora Internusa dilihat dari klasifikasi skor garis kontinum dikategorikan tinggi. Dengan demikian implementasi *growth objectives* terhadap produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan dan pimpinan perusahaan mempunyai pandangan yang sama terhadap indikator *growth objectives* yaitu tunjangan, jabatan dan kreativitas, dimana mereka setuju bahwa indikator tersebut mampu mendorong semangat serta motivasi karyawan dalam bekerja dan mereka juga setuju bahwa kreativitas pekerjaan sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan jumlah inovasi produk.
3. *Tasks and Projects* yang dilakukan pada PT. Findora Internusa dilihat dari klasifikasi skor garis kontinum dikategorikan tinggi. Dengan demikian implementasi *tasks and projects* terhadap produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan dan pimpinan mempunyai pandangan yang sama terhadap indikator dari *tasks and projects* yaitu peran, tugas dan tanggung jawab, dimana mereka setuju bahwa peran, tugas dan tanggung jawab harus sesuai dengan yang diberikan kepada karyawan dan tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya.
4. *Targets and Values* yang dilakukan pada PT. Findora Internusa dilihat dari klasifikasi skor garis kontinum dikategorikan tinggi. Dengan demikian implementasi *targets and values*

terhadap produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi. Hal tersebut dikarenakan perusahaan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan supaya volume target yang telah ditentukan dapat tercapai, kemudian perusahaan menetapkan *reward* dan *punishment* untuk setiap capaian target yang telah ditentukan berguna untuk karyawan agar semakin percaya diri dan termotivasi untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sistem *reward* dan *punishment* ini menjadi cara terbaik untuk mengatur karyawan sehingga perusahaan akan adil memperlakukan karyawannya.

5. Produktivitas karyawan pada PT. Findora Internusa dilihat dari klasifikasi skor garis kontinum dikategorikan tinggi. Dengan demikian produktivitas berada pada kategori tinggi. Hal tersebut dikarenakan karyawan memenuhi semua target produksi yang telah ditetapkan perusahaan dengan kualitas sesuai standar perusahaan dan karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan serta pemimpin menetapkan sistem kerja yang efisien yang dapat menghemat banyak waktu, sehingga seiring waktu keuntungan perusahaan pun dapat ditingkatkan.
6. Secara simultan variabel *Job Related Objectives*, *Growth Objectives*, *Tasks and Projects*, serta *Targets and Values* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan telah mengimplementasikan MBO. MBO ini merupakan praktik manajemen dimana manajer dan bawahan setuju untuk bekerja sama menuju tujuan bersama.

Sedangkan Secara parsial :

- a. Variabel *Job Related Objectives* (X1) terdapat berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa kompetensi dan *skill* dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Findora Internusa masih rendah atau tidak sesuai dengan keahlian perotanan, sehingga di dalam perusahaan terjadi *turn over* karyawan yang cukup tinggi karena tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan saat ini mengadakan program pelatihan mandiri untuk anak-anak lulusan SMK dan SMA, yang nantinya setelah selesai pelatihan akan langsung bekerja di PT. Findora Internusa.
- b. Variabel *Growth Objectives* (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *Growth Objectives* akan meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas sangat signifikan dipengaruhi oleh *growth objectives* yang membuktikan bahwa perusahaan mengimplementasikan MBO.
- c. Variabel *Tasks and Projects* (X3) terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti peran, tugas dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan masih rendah. Keadaan ini bisa terjadi karena karyawan masih ada yang kurang peduli dengan tugas dan tanggung jawabnya atau masih ada karyawan yang kurang mengetahui tujuan pekerjaannya, sehingga pekerjaan akan terbengkalai dan mundur dari waktu yang telah ditetapkan atau bahkan pekerjaan menjadi tidak selesai.
- d. Variabel *Targets And Values* (X4), terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *targets and values* akan meningkatkan produktivitas karyawan. Variabel ini sangat signifikan berpengaruh terhadap produktivitas, yang membuktikan bahwa perusahaan mengimplementasikan MBO. Variabel ini menjadi temuan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana Nur Aisyah. et all. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management*. (RJABM); P-ISSN: 2580-3115; E-ISSN: 2580-3131.
- Alivia Sukma Maulida. (2021). Pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Rahayu Sentosa. *Jurnal*. <https://repository.stiemahardika.ac.id>.
- Creswell. John, W. (2019). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Emron Edison, Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emily sanders. (2022). Compensation and Benefits. 1 November. Dipublikasin oleh: <https://builtin.com/learn/tech-dictionary/compensation-benefits>.
- Farizal. (2016). October 13. Dipublikasikan oleh : <http://imanizafarizal.blogspot.com/2016/10/teori-manajemen-by-objektif.html>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ibnu. (2021). May 21. Dipublikasikan oleh: <https://accurate.id/marketing-manajemen/management-by-objective/>
- Muharto, dan Ambarita Arisandy. (2016). *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Muh. Risky Nur Salam. et all. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero). *Economics Bosow Journal*. Edisi XXXVIII Januari-Maret 2021.
- Nick Skillicorn. (2022). What is Creativity? The Definition, history and science of creativity. 15 September. Dipublikasikan oleh : <https://www.ideatovalue.com/crea/nickskillicorn/2021/05/what-is-creativity-the-definition-history-and-science-of-creativity/>
- Kansil, D. F., Tulung, J. E., & Pandowo, M. H. C. (2022). Antecedent Peer-To-Peer Lending Investment Intention In Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i2.42345>
- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30262>
- Kris Banarto. (2022). Management by Objective, Bringing Organizations to Achieve Goals. 16 Januari. Dipublikasikan oleh: <https://www.Strategyofmanagement.com/management-by-objective-bringing-organizations-to-achieve-goals/>
- Kurniawan Ari Wibisono. et all. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat. *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan | Transekonomika*. E-ISSN: 2809-6851 | P-ISSN: 2809-6851.
- Marsha N Sappfithri. (2022). Produktivitas Adalah: Pengertian dan Cara Menghitungnya. 8 September. Dipublikasikan oleh : <https://majoo.id/solusi/detail/produktivitas-adalah>.

- Mariani Tirsa Tamaka. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.10 No.2 April 2022, Hal. 440-450.
- Muharto dan Ambarita Arisandy. (2016). *Metode Penelitian Sistem Informasi*.
- Morissan M. dkk. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Ni Putu Christilian Pratiwi. Et all. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modoinding. *Jurnal EMBA*. Vol.10 No.2 April 2022, Hal. 789-798.
- Ni Kadek Ira Agustini. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Journal ManajemenUnud*. Volume : 8 Nomor : 1 Published : 2019, January.
- Nuryanto, Murakhman S.E, Akhmad A., (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas Iii Satui. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Vol 1 No. 1 – September 2017.
- Neni Triana, Ahmad Hilmi Insani. (2020). Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Dan Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Kawai Piano Indonesia. *Jurnal Industry Xplore Vol.5*, No.1, Maret 2020.
- Putu Kartika, Khaerana. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. *Jemma, Jurnal Of Economic, Management, And Accounting*. JEMMA, Volume 2 Nomor 2, September 2019 | 38.
- Reigion Jumantoro. At all. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*. Vol. 3 No. 1 April 2019 hal 106 – 117.
- Reza Saputra. (2022). Pengaruh Integritas Dan Pengawasan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pns Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Data. *Journal of Policy, Governance, Development and Empowerman*.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi Y (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Saharuddin. (2018), Pengaruh Kreatifitas dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Nusantara Shipping Line. *Tesis Magister Manajemen Fakultas Ekonomi*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Sahat Parulian Remus (2016). Analisis Reward And Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mina Jaya Persada Makmur Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* . Vol. 2 No. 1.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung : Alfabet.
- Siti Nur Aeni. (2022). Memahami Produktivitas, Pengertian, dan Unsur Pembentuknya. *Ekonopedia- Istilah Ekonomi*.

-
- Sri L, R, Okhe A,T. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*. Volume 7 No. 2 Tahun 2020.
- Simplilearn. (2022). What is Productivity? How to Define and Measure It?. 17 Juni. Dipublikasikan oleh <https://www.simplilearn.com/what-is-productivity-and-how-to-define-and-measure-it-article>.
- Tsalis Annisa. (2021). September 8. 8 Cara tepat meningkatkan produktivitas karyawan. Dipublikasikan oleh: <https://www.ekrut.com/media/5-cara-tepat-meningkatkan-produktivitas-karyawan>.
- Udi Iswadi. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Iss Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.4, Juli 2020