

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KARYAWAN PRODUKSI PT JAVA WOOD INDUSTRI

Aditya Fatkhul Oktavianto¹
Ratih Hesty Utami²,
Ira Setiawati³

¹Universitas PGRI Semarang

²Universitas PGRI Semarang

³Universitas PGRI Semarang

*Korespondensi: Adityafatjhul@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of turnover intention, work discipline and work environment on the work productivity of PT Java Wood Industri production employees. This type of research uses quantitative research methods and the data used in this study is primary data. The population in this study is the production of PT Java Wood Industri, the study uses probability sampling techniques using the simple random sampling method, and uses slovin 325 respondents. The measurement of this study used a Likert scale which was then processed with the IBM SPSS Statistical Version 25 analysis tool using multiple linear analysis. The results of this study show that there is no influence between turnover intention on partial work productivity, work discipline has a positive and significant effect on partial work productivity, the work environment has a positive and significant effect on partial work productivity. There is a simultaneous influence on the variables of turnover intention, work discipline and work environment on work productivity.

Keywords: *turnover intention; work discipline; work environment and work productivity*

PENDAHULUAN

Perusahaan ialah suatu organisasi yang memiliki berbagai macam tujuan yang berwujud visi dan misi perusahaan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien (Jasmani, 2021).

Pentingnya sumber daya manusia perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan

bahan produksi yang memadai, namun apabila tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut (Jasmani, 2021). Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

Perusahaan kayu termasuk ke dalam jenis perusahaan industri yang bergerak di bidang pengolahan bahan baku menjadi barang setengah jadi atau jadi sehingga dapat dijual kepada konsumen. Industri pengolahan kayu di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan. Setelah sebelumnya mengalami kontraksi, pada triwulan I 2021 industri furnitur telah bangkit dan tumbuh positif sebesar 8.04%. Produktivitas industri pengolahan kayu dalam negeri terus meningkat, menandakan meningkatnya permintaan atau demand pada sektor tersebut. Hal ini berpeluang meningkatkan minat investasi di sektor tersebut.

Direktur PT JWJ, Huang Yangjiang mengatakan nilai ekspor perdana ini mencapai 200 ribu dolar Amerika (USD). Tebal plywood yang dikirim 21 milimeter dengan total plywood setara 231,8925 m³, hanya membutuhkan waktu seminggu untuk menyelesaikan pesanan tersebut. Nilai ekspor mencapai 200 ribu USD. Sebelumnya, perusahaannya hanya menyuplai barang setengah jadi ke PT Sengon Indah Mas. Namun ditengah kemajuan perusahaan terdapat tingkat turnover karyawan resign yang fluktuatif tinggi, hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 1.

Tingkat Turnover Intention Di PT. Java Wood Industri Pada Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase Turnover
Desember 2019			984	
Januari	83	64	1003	1,93
Februari	91	70	1024	2,09
Maret	31	13	1042	1,75
April	58	42	1058	1,53
Mei	129	92	1095	3,49
Juni	159	122	1132	3,37

Juli	226	191	1167	3,09
Agustus	312	262	1217	4,28
September	220	192	1245	2,30
Oktober	175	144	1276	2,48
November	93	71	1298	1,72
Desember	212	187	1323	1,92
Rata-rata				2,50

Sumber : Data Internal PT Java Wood Industri

Tabel 2.

Tingkat Turnover Intention Di PT. Java Wood Industri Pada Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase Turnover
Desember 2020			1323	
Januari	135	94	1364	3,09
Februari	220	159	1425	4,47
Maret	178	137	1466	2,87
April	173	126	1513	3,20
Mei	256	206	1563	3,30
Juni	313	267	1609	2,94
Juli	327	283	1653	2,73
Agustus	322	288	1687	2,05
September	305	275	1717	1,77
Oktober	291	263	1745	1,63
Rata-rata				2,81

Sumber : Data Internal PT Java Wood Industri

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa tingkat turnover intention di PT Java Wood Industri pada tahun 2020 dan 2021 fluktuatif tinggi. Sedangkan PT Java Wood Industri sendiri menetapkan tingkat turnover maksimal sebesar 1,5% pertahun, sedangkan pada table tersebut rata-rata tingkat turnover karyawan pada tahun 2020 sebesar 2,50% sedangkan pada tahun 2021 sebesar 2.81% yang berarti sudah melebihi ambang batas tingkat turnover yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lain khususnya dalam hal produktivitasnya. Selain itu jika dilihat dari kedisiplinan karyawan PT Java Wood Industri ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Data tingkat disiplin tahun 2020 hingga 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.

Tingkat Disiplin Kerja Karyawan PT Java Wood Industri Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase Turnover
Desember 2020			1323	
Januari	135	94	1364	3,09

Februari	220	159	1425	4,47
Maret	178	137	1466	2,87
April	173	126	1513	3,20
Mei	256	206	1563	3,30
Juni	313	267	1609	2,94
Juli	327	283	1653	2,73
Agustus	322	288	1687	2,05
September	305	275	1717	1,77
Oktober	291	263	1745	1,63
Rata-rata				2,81

Sumber : Data Internal PT Java Wood Industri

Tabel 4.
Tingkat Disiplin Kerja Karyawan PT Java Wood Industri Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan Indispliner	Persentase
Januari	1364	360	26,39
Februari	1425	508	35,65
Maret	1466	365	24,90
April	1513	236	15,60
Mei	1563	398	25,46
Juni	1609	367	22,81
Juli	1653	482	29,16
Agustus	1687	536	31,77
September	1717	551	32,09
Oktober	1745	723	41,43
Rata-rata			28,53

Sumber : Data Internal PT Java Wood Industri

Karyawan PT Java Wood Industri yang melanggar peraturan atau tidak disiplin akan dikenakan sanksi yaitu berupa SP (Surat Peringatan). Sanksi atau SP diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan misalnya karyawan yang alpha akan diberi sanksi SP 1, karyawan yang tidak menaati perintah leader akan dikenakan SP 2 dan untuk pelanggaran berat atau fatal karyawan akan dikenakan SP 3 atau bahkan bisa langsung di PHK. Data di tabel diatas merupakan jumlah karyawan yang mendapat SP atau karyawan yang indispliner. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat indispliner karyawan di PT Java Wood Industri fluktuatif tinggi yaitu rata-rata dalam satu tahun di tahun 2020 sebesar 15,23% dan pada tahun 2021 sebesar 28,53%.

Lingkungan kerja juga merupakan masalah yang sering terjadi di suatu perusahaan. PT Jawa Wood Industri ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu yang pastinya lingkungan kerjanya cukup kotor dan panas. Dari pengamatan yang saya lakukan kondisi di dalam pabrik banyak debu serbuk kayu yang berasal dari proses produksi perusahaan tersebut. Sehingga karyawan diwajibkan untuk selalu memakai masker. Dari wawancara yang saya lakukan ke 15

karyawan juga mengatakan bahwa kurangnya fasilitas yang disediakan perusahaan juga kadang menjadi kendala bagi karyawan tersebut. Selain itu juga sering terjadi konflik antar karyawan.

Tabel 5.
Hasil wawancara karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kondisi lingkungan kerja	Di dalam pabrik itu panas dan berdebu karena yang di produksi kayu memang banyak serbuknya dan mungkin kurangnya exhaust fan juga sehingga sirkulasi udara menjadi kurang lancar.
2.	Fasilitas di perusahaan	Ada beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti wc yang kebersihannya kurang dan bahkan kadang airnya juga tidak mengalir, mushola yang seharusnya buat beribadah juga kadang dijadikan tempat istirahat dan makan karyawan sehingga kotor.
3.	Kewajiban karyawan	Karyawan diwajibkan memakai masker di lingkungan produksi. Masker di sediakan perusahaan. Selain masker juga perusahaan menyediakan sarung tangan dan APD untuk bagian tertentu.
4.	Masalah yang sering terjadi	Sering terjadi konflik antar karyawan yang kadang hanya karena masalah sepele seperti perbedaan pendapat yang kadang bisa menjadi konflik yang cukup serius.

Sumber : Wawancara karyawan PT Java Wood Industri

Menurut (Ugoani, 2016) turnover intention merupakan keadaan dari seorang karyawan yang secara sadar untuk mencari pekerjaan lain dengan melakukan perpindahan dari satu organisasi ke organisasi lain. Turnover intention yang dilakukan oleh seorang karyawan ada yang dilakukan secara sukarela maupun tidak. Turnover intention tidak sukarela adalah turnover yang dilakukan oleh karyawan karena karyawan tersebut memiliki kinerja yang buruk dan telah melakukan pelanggaran atau dikeluarkan oleh perusahaan. Dikeluarkannya karyawan ini akibat dari karyawan tersebut tidak dapat mengikuti kebijakan organisasi, peraturan kerja, dan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan turnover intention sukarela adalah keluarnya karyawan dari suatu organisasi atas keinginannya sendiri. Penelitian sebelumnya yang membahas hubungan pengaruh turnover intention karyawan terhadap produktivitas diantaranya ialah (Narpati et al., 2020), (Pidada, 2019), (Rompis & Sendow, 2019), (Ugoani, 2016) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara turnover intention karyawan terhadap produktivitas karyawan. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Fu'ad & Gumilar, 2018) menunjukkan turnover intention karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan serta pekerjaan yang diberikan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Masalah diatas apabila dibiarkan maka akan mengakibatkan rendahnya disiplin kerja karyawan serta mengakibatkan produktivitas kerja menurun sehingga tujuan dari perusahaan sulit untuk dicapai. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan- penyelewengan dapat dicegah (Hindriari, 2018).

Penelitian sebelumnya yang membahas hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas diantaranya ialah (Jasmani, 2021), (Yogi, 2019), , (Hindriari, 2018), yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Saleh & Utomo, 2018) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas.

Selain faktor tersebut di atas, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Kariyamin et al., 2020).

Penelitian sebelumnya yang membahas hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas diantaranya ialah (Musdalifah, 2020), (Syahputra, 2022), (Maludin Panjaitan, 2017) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Namun hasil penelitian (Dahlia, 2019) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Menurut Pidada, (2019) *turnover intention* merupakan keadaan dari seorang karyawan yang secara sadar untuk mencari pekerjaan lain dengan melakukan perpindahan dari satu organisasi ke organisasi lain. *Turnover intention* yang dilakukan oleh seorang karyawan ada yang dilakukan secara sukarela maupun tidak. *Turnover intention* tidak sukarela adalah turnover yang dilakukan oleh karyawan karena karyawan tersebut memiliki kinerja yang buruk dan telah melakukan pelanggaran atau dikeluarkan oleh perusahaan.

Turnover atau pindah kerja merupakan pegawai yang berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lain dengan alasan tertentu oleh masing – masing karyawan. *Turnover intention* sendiri antara

lain dipengaruhi oleh iklim etis di tempat kerja, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasi dari karyawan.

Indikator dari *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* yaitu sebagai berikut :

- a. Pikiran untuk berhenti bekerja (*thoughts of quitting*).
Adanya pikiran berhenti bekerja karena karyawan merasa tidak puas dengan keadaan pekerjaan yang sekarang, sehingga memicu untuk berkurangnya kehadiran dalam bekerja.
- b. Hasrat untuk meninggalkan karir (*intention to quit*).
Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Hasrat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).
Adanya kecenderungan karyawan keluar dari perusahaan karena mendapatkan tawaran pekerjaan di luar yang menurutnya lebih menarik dibandingkan dengan tempat bekerjanya sekarang.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya. Untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan disiplin kerja dan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling baik adalah disiplin diri (Usman, 2016).

Manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan tempat dia bekerja, karena hal ini akan membuat sipekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat.

Indikator dari Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Putra (2016), meliputi:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami

perubahan parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dari lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Suhu Udara
- c. Suara Bising
- d. Penggunaan Warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Kemampuan Bekerja
- g. Hubungan Antar Pegawai

Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Menurut Mufti Aspiyah (2016) bahwa “produktivitas adalah: Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.”

Karyawan merupakan kunci utama aktivitas produksi perusahaan yaitu sebagai penyedia sumberdaya jasa yang dimiliki berupa tenaga, pikiran, pengetahuan, serta keahlian tertentu dalam upaya sukses proses produksi perusahaan. Selanjutnya perusahaan akan memberikan kompensasi, yaitu bisa berupa finansial maupun non finansial, sebagai balas jasa atau pembayaran terhadap sumberdaya yang telah diterima perusahaan dari para karyawannya.

Indikator dari Produktivitas Karyawan

Indikator produktivitas karyawan Sutrisno (2017) sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Memberikan peningkatan pada hasil yang diraih
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi Kegiatan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian berbasis positivistis yang digunakan untuk menguji sampel, populasi, atau subjek tertentu. Menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data

dari penelitian ini dan menguji hipotesisi yang telah ditetapkan, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. (Sugiyono, 2019).

Populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik pengambilan sampel yang digunakan yaitu tehnik *probability sampling* dengan menggunakan metode simple random sampling. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan margin eror 5% maka berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin di atas peneliti bisa melakukan pengambilan sampel secara acak sebesar 325 orang responden karyawan bagian produksi PT Java Wood Industri.

Data primer digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian ini, berasal dari kuesioner, yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan memberikan responden daftar pernyataan untuk diisi secara objektif. Data dari kuesioner yang dibagikan kepada responden melalui media sosial whatsapp menggunakan Google Forms kemudian dianalisis untuk memberikani bukti empiris dari model adopsi yang telah dikembangkan. Hal ini dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan PT Java Wood Industri. Responden kemudian memilih jawaban yang diberikan tanggapan pegawai terhadap pertanyaan. Hasil kuesioner yang dikumpulkan merupakan data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang akan diuji ke responden valid atau tidak. Akan dinyatakan valid apabila r hitung lebih dari nilai tabel. Rumus r tabel adalah $n-2$ (jumlah sampel – 2). Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa nilai r tabel adalah $325 - 2 = 323$ yaitu 0,1082.. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6.

Hasil Uji Validitas

NO	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y Produktivitas Kerja	0,640	0,1082	Valid
2		0,536	0,1082	Valid
3		0,654	0,1082	Valid
4		0,715	0,1082	Valid
5		0,724	0,1082	Valid
6		0,684	0,1082	Valid
7	X1 <i>Turnover Intention</i>	0,605	0,1082	Valid
8		0,530	0,1082	Valid
9		0,689	0,1082	Valid
10		0,659	0,1082	Valid
11		0,638	0,1082	Valid
12		0,713	0,1082	Valid
13	X2 Disiplin Kerja	0,743	0,1082	Valid
14		0,771	0,1082	Valid
15		0,806	0,1082	Valid
16		0,762	0,1082	Valid
17		0,782	0,1082	Valid
18		0,809	0,1082	Valid
19		0,597	0,1082	Valid
20		0,567	0,1082	Valid

21	X3 Lingkungan Kerja	0,897	0,1082	Valid
22		0,851	0,1082	Valid
23		0,822	0,1082	Valid
24		0,850	0,1082	Valid
25		0,840	0,1082	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas hasil pengujian validitas diatas dapat diketahui jika semua item pertanyaan memperoleh hasil yang valid serta dapat dipakai untuk instrumen penelitian.

Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban pada seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabel dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach Alpha dan dikatakan reliabel apabila nilai yang didapatkan dalam proses uji statistik Cronbach Alpha > 60. (Ghozali, 2009) Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7.

Hasil Uji Reliabilitas

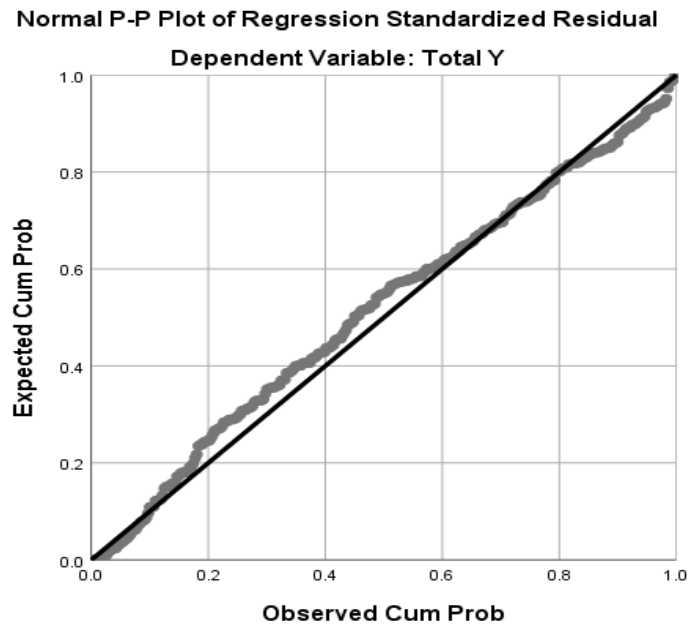
Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0,742	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (X1)	0,702	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,870	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,886	0,60	Reliabel

Dari hasil perhitungan reliabilitas diatas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha dari semua variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dari semua variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah uji yang digunakan berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009). Adapun hasil dari uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik P-plot titik sebaran data yang mengikuti garis diagonalnya yang dapat diaartikan bahwa dalam penelitian ini memiliki penyebaran dan terdistribusi secara normal. Selain itu hasil normalitas juga dapat dilihat dari uji One-sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut:

Tabel 8.

Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		325
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27610873
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.038
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel diatas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,065 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan dapat memenuhi asumsi normalitas karena nilai sig > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk memperlihatkanterdapatnya korelasi atau hubungan kuat antar variabel. Multikolinearitas dapat ditunjukkan dengan nilai *Tolerance and variance inflation factor* (VIF) harus lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan program SPSS.

Tabel 1.
Hasil Uji Multikolinearitas

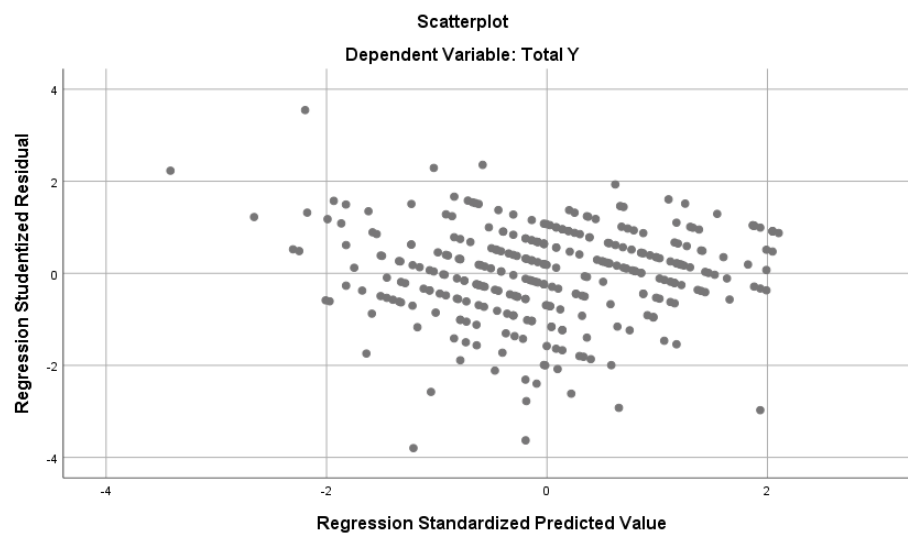
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.175	1.256		8.101	.000		
	Total X1	.091	.053	.090	1.717	.087	.745	1.342
	Total X2	.292	.043	.358	6.764	.000	.734	1.362
	Total X3	.181	.039	.258	4.624	.000	.661	1.514

a. Dependent Variable: Total Y

Dari hasil tabel diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil SPSS yang dilakukan diperoleh nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel *Turnover Intention*, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah 0,745 ; 0,734 ; 0,661 serta nilai VIF dari masing-masing variabel adalah 1,342 ; 1,362 ; 1,514. Dilihat dari hasil tersebut dapat peneliti nyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF harus kurang dari 10.

Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas merupakan suatu mengetahui apakah dalam model regresi yang diuji terdapat perbedaan atau ketidaksamaan antar varabel yang lain atau tidak. Regresi yang baik yaitu yang bebas dari heteroskedasitasatau tidak terjadi heteroskedasitas (Ghozali, 2009). Adapun hasil dari uji heteroskedasitas yaitu :



Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastitas

Pada hasil grafik diatas menunjukkan titik-titik yang tersebar baik yang diatas maupun di bawah angka 0 dan titik membentuk pola, artinya dari hasil uji ini menunjukkan dan menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas.

Analisis Regresi Berganda

Uji regresi berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (Sarwono, 2013). Berikut merupakan hasil analisis regresi berganda yaitu :

Tabel 2.
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	10.175	1.256		8.101	.000			
	Total X1	.091	.053	.090	1.717	.087	.745	1.342	
	Total X2	.292	.043	.358	6.764	.000	.734	1.362	
	Total X3	.181	.039	.258	4.624	.000	.661	1.514	

a. Dependent Variable: Total Y

Dari hasil regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan kedalam persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 10,175 + 0,091X_1 + 0,292 X_2 + 0,181 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas kerja
- a = konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi
- X1 = *turnover intention*
- X2 = disiplin kerja
- X3 = lingkungan kerja
- e = kesalahan pengganggu/ error

Berdasarkan analisis regresi berganda tersebut maka dapat diambil analisis sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10,175 satuan adalah 10,175 , artinya variabel-variabel bebas *turnover intention*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja maka nilai produktivitas kerja sebesar 10,175.
2. Koefisien regresi variabel *turnover intention* sebesar 0,091 artinya meskipun nilainya positif tapi tidak ada pengaruh antara variabel *turnover* terhadap variabel produktivitas. Hal tersebut artinya tinggi rendahnya *turnover* tidak akan berpengaruh apa-apa terhadap produktivitas.

3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,292 artinya jika nilai variabel disiplin kerja bertambah 1 maka nilai produktivitas kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,292
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,181 maka artinya jika nilai variabel lingkungan kerja bertambah 1 maka nilai produktivitas kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,181.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas secara masing-masing individual dalam menenrangkan variabel terikat. Uji t dapat dilihat dari nilai hitungnya. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabe, maka hipotesisnya diterima, sebaliknya apabila nilai t hitungnya kurang dari t tabel, maka hipotesisnya ditolak (Ghozali, 2009) . Adapun hasil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial T

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	10.175	1.256		8.101	.000		
	Total X1	.091	.053	.090	1.717	.087	.745	1.342
	Total X2	.292	.043	.358	6.764	.000	.734	1.362
	Total X3	.181	.039	.258	4.624	.000	.661	1.514

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan hasil uji parsial t diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel *turnover intention* terhadap produktivitas kerja dari hasil pengujian diatas t hitung dari variebal *turnover intention* yaitu sebesar 1,717 < 1,967 t tabel dan nilai signifikannya yaitu sebesar 0,087 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel *turnover intention* terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak.
2. Variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dari hasil pengujian diatas hasil dari t hitung dari variabel disiplin kerja adalah 6,764 > 1,967 t tabel Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar positif pada variabel disiplin kerja terhadap produktivitas dan mempunyai nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima
3. Variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dari hasil pengujian diatas r hitung dari tabel lingkungan kerja adalah 4,624 > 1,967 t tabel sehingga dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima.

Uji Simultan (F)

Uji dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam uji

ini menggunakan alat uji ANOVA atau F test dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka model regresi linear berganda cocok untuk menganalisis pengaruh *turnover intention*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, sebaliknya jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka model regresi linear berganda tidak cocok untuk menganalisis pengaruh *turnover intention*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berikut adalah hasil Uji F

Tabel 4.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	864.213	3	288.071	55.090	.000 ^b
	Residual	1678.537	321	5.229		
	Total	2542.751	324			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2						

Bedasarkan tabel 12 diatas diketahui nilai signifikansi pengaruh *turnover intention* (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 55.090. Karena nilai tingkat signifikansi nya $< 0,05$ dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 55.090. > 3.02 . Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel *turnover intention*, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya satu sumbangan variabel bebas atau lebih atas variasi variabel terikat. Semakin tinggi nilai pengaruh yang diberikan oleh Y , maka artinya yaitu mampu memberikan pengaruh yang tidak terbatas terhadap Y. Tetapi juga sebaliknya jika *Adjusted R square* rendah, ini berarti variabel bebas dalam menjelaskan variabel Y adalah terbatas (Ghozali, 2009). Berikut ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi (R) yang telah peneliti lakukan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.334	2.28672
a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2				
b. Dependent Variable: Total Y				

Berdasarkan pada tabel 13 menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi yaitu 0,334 atau 33,4%. Jika nilai *Adjusted R Square* nya rendah maka variabel bebas dalam memberikan pengaruh terbatas sedangkan jika nilai berpengaruh tinggi maka nilai pengaruhnya variabel bebas dalam menjelaskan variabel Y tidak terbatas. Berikut merupakan hasil dari uji koefisien determinasi variabel *turnover intention*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja maka nilai produktivitas kerja sebesar 33,4% sisanya 66,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan oleh penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diatas, berikut pembahasan hasil penelitian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *turnover intention*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Java Wood Industri bagian produksi :

1. Pengaruh *turnover intention* terhadap produktivitas kerja

Hasil dari penelitian diatas, diketahui variabel *turnover intention* memiliki nilai t hitung sebesar $1,717 < 1,967$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,087 > 0,05$. Maka H1 ditolak yang artinya variabel *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat *turnover intention* pada karyawan produksi PT. Java Wood Industri tidak akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan tersebut. Hal itu bisa terjadi karena karyawan yang keluar masuk merupakan karyawan yang baru sehingga tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas. Sama dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Fu'ad & Gumilar, 2018) menunjukkan *turnover intention* karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Didukung oleh penelitian Sulistyawati (2012) yang menemukan hasil bahwa *turnover intention* tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil dari penelitian diatas, diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar $6,764 > 1,967$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H2 diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan apabila disiplin kerja pada karyawan produksi PT. Java Wood Industri semakin baik maka semakin baik juga produktivitas kerja karyawannya. Hal itu bisa terjadi karena jika semua karyawan disiplin dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan, semua akan kondusif dan berjalan sesuai rencana sehingga produktivitas akan lebih meningkat. Keterangan diatas sama dengan hasil penelitian (Ismail & Usman, 2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Didukung penelitian dari (Reni Hindriari, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil dari penelitian diatas, diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,624 > 1,967$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H3 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik juga

produktivitas kerja karyawan produksi PT. Java Wood Industri. Hal ini bisa terjadi karena jika semakin nyaman lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka karyawan juga akan merasa nyaman sehingga dalam melakukan pekerjaannya akan lebih semangat dan hasilnya akan lebih maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Mufti Aspiyah, 2016) bahwa ditemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penemuan yang sama dalam penelitian (Sri Wahyuningsih, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

4. Pengaruh *turnover intention*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *turnover intention* (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai f hitung sebesar $55,090 > 3,02$ yang dapat disimpulkan uji ketepatan atau kelayakan model (*goodness of fit*) dari variabel *turnover intention*, disiplin kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara keseluruhan terhadap model regresi. H4 diterima ya artinya semakin baik tingkat *turnover intention*, disiplin kerja, lingkungan kerja secara bersama akan meningkatkan produktivitas pada PT. Java Wood Industri. Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Pemata Putri (2021) bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel *turnover intention*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan beserta pembahasan hasilnya, maka dapat di tarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *turnover intention* (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 1.717 dan nilai signifikansinya 0,087
2. Terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 6.764 dan memiliki nilai signisifikasi 0,000.
3. Terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 4.624 dan memiliki nilai signifikansin 0,000.
4. Variabel *turnover intention* (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kemampuan penulis yang terbatas menjabarkan variabel demi variabel agar mendapatkan hasil yang sesuai

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Peneliti berharap dengan skripsi ini bisa membantu memberikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang meneliti permasalahan yang hampir sama dengan penelitian ini dan peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel baru yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlia, Mega. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Kabupaten Luwu. *Jurnal Manajemen*, 5 (1), 11-16
- Fu'ad, E. N., & Gumilar, A. G. (2018). Studi empiris pengaruh kepuasan kerja, turnover intention, produktivitas, dan keunggulan bersaing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 175–202. <https://doi.org/10.24914/jeb.v21i2.182>
- Ghozali. (2009). *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 92–107. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1249>
- Ismail Usman. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang. *eJournal Administrasi Bisnis* 4 (3): 911-922
- Jasmani, J. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i1.9121>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Maludin Panjaitan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 2(2).
- Mufti Aspiyah, S. Martono (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal* 5 (4), 2252-6552. <http://maj.unnes.ac.id>
- Musdalifah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELBAR
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Permata Putri, Agnes, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja. <http://repository.upiypk.ac.id/id/eprint/4726>
- Pidada, I. A. I. (2019). Determinant Indicators of Turnover Intentions, Work Productivity, Work Safety, Health and Human Relations. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2), 128. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i2.2045>
- Putra. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

- Reni Hindriari (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak 1 (1)* 92-107
- Rompis, J., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Insentif, Turnover Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Segarindo Utama Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 1081–1090.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sri Wahyuningsih. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi 57*
- Sugiyono. 2013. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ALFABETA, kedua).
- Sulistiyawati, A.I., & Indrayani, R. A. (2012). Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaling Melalui Kinerja Perusahaan. *Jurnal Dinamika Akutansi*, 4(2), 83-93
- Ugoani, J. N. N. (2016). Employee turnover and productivity among small business entities in Nigeria. *Independent Journal of Management & Production*, 7(4), 1063–1082. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v7i4.466>
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Allo Jaya Di Bontang. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Yogi. (2019). The Influence of Discipline on Work Productivity of PDAM Tirta Sakti Employees in Sea Review Branch. *International Journals of Sciences and High Technologies*, 14(2), 179–183.