

Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Karya Megah Gunungmas)

Sylvia Desyanah¹⁾

¹Universitas Buddhi Dharma

Email : sylviadesyanah17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan peneliti ialah mengetahui dan menganalisa permasalahan yang terdapat pada PT. Karya Megah Gunungmas dengan spesifikasi masalah yaitu pengaruh kompensasi, pendidikan dan senioritas terhadap produktivitas kerja. Data yang dikumpulkan ialah kuesioner serta pengamatan secara langsung, kuesioner di sebarakan kepada 88 responden dengan melihat dari latar belakang usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja serta tentang permasalahan yang diteliti. Penelitian ini dibantu dengan program SPSS versi 24 melalui teknik pengujian datanya ialah uji validitas, uji reliabilitas serta alpha cronbach. Uji analisa regresi linear berganda akan digunakan dalam mengukur serta membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil dari laporan penelitian ini menunjukkan hasil dari variabel Kompensasi (X1) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel Pendidikan (X2) nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan variabel Senioritas $0,044 < 0,05$ dengan arti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dengan kompensasi, pendidikan dan senioritas terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas.

Kata Kunci : Kompensasi, Pendidikan, Senioritas dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan pasti memiliki SDM sebagai mengatur dan mengelola karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. SDM ialah faktor yang paling penting untuk mencapai sebuah visi serta misi. Setiap karyawan pasti memiliki pimpinan sebagai pengarah, pendamping, bimbingan, pengembang serta pelatihan yang akan mempermudah penilaian secara objektif. Produktivitas kerja dapat berpengaruh karena kompensasi yang diterima oleh karyawan. Dengan kompensasi yang di terima dan deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan karyawan maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik. Pendidikan dengan kaitan dalam pekerjaan dapat di arikan bahwa pendidikan merupakan pengetahuan, pengertian dan sikap tenaga kerja sebagai tanda untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Adanya pendidikan membuat karyawan memiliki keterampilan dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan tetapi dengan pendidikan pendidikan yang di terima tidak sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut harus belajar lagi. Senioritas merupakan keadaan pangkat, usia dan pengalaman yang lebih tinggi dan lebih lama, biasanya karyawan yang sudah senioritas memiliki kompeten di dalam pekerjaannya dan dapat membentuk atau mendidik karyawan baru untuk menjadi lebih kuat dan memiliki tanggung jawab.

Peningkatan produktivitas kerja dapat terjadi apabila karyawan memperoleh pendapatan yang sesuai, latar belakang pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang cukup lama atau banyak. Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi sesuai yang di harapkannya atau sasaran perusahaan akan tercapai. Karena keberhasilan di dalam perusahaan tidak selalu di ukur dari modal saja tetapi di tentukan oleh keberhasilan perusahaan dalam memanajemenkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Dari pembahasan tersebut penulis mengangkat tema tersebut kedalam penulisan skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN SENIORITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS PADA PT. KARYA MEGAH GUNUNGMAS)**”.

Identifikasi Masalah

Berlandaskan pada latar belakang, penulis mencoba mengidentifikasi permasalahan yang di hadapi pada PT. Karya Megah Gunungmas, ialah :

1. Kurangnya kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan,
2. Pendidikan yang kurang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya,
3. Adanya senioritas yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja
4. Adanya kompensasi, pendidikan dan senioritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Rumusan Masalah

Berlandaskan dari identifikasi masalah, penulis merumuskan masalah ialah :

1. Bagaimana pengaruhnya Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas?
2. Bagaimana pengaruhnya Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas?
3. Bagaimana pengaruhnya Senioritas terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas?
4. Bagaimana pengaruhnya Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang hendak di capai adalah :

1. Guna mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengaruhnya Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas.

2. Guna mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengaruhnya Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas.
3. Guna mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengaruhnya Senioritas terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas.
4. Guna mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengaruhnya Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Silaswara *et al.*, 2021) “pengertian manajemen secara universal adalah penggunaan SDM di suatu perusahaan dengan melibatkan proses seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan secara efektif serta efisien agar mencapai sasaran serta produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut”.

Kompensasi

Salah satu bentuk kompensasi secara langsung ialah berdasarkan (Andy & -, 2018, p. 24) dalam buku Sumber Daya Manusia menyatakan “pemberian bonus ialah insentif yang di berikan sesuai dengan kemampuan karyawan”.

Menurut (Sugandha *et al.*, 2019) mengatakan bahwa “pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan keahlian, kemampuan, latar belakang pendidikan dan etika seorang pegawai”.

Pendidikan

Menurut (Kurniawan, 2017, p. 9) mengatakan bahwa “pendidikan ialah berahlinya nilai – nilai, pengetahuan, pengalaman serta keterampilan kepada generasi muda sebagai usaha untuk generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya baik jasmani maupun rohani”.

Senioritas

Menurut Hasibuan (2016:109) dalam jurnal (Hermawan, 2017) mengatakan bahwa: “Pengalaman kerja (senioritas) yaitu suatu promosi yang berlandaskan pada lamanya bekerja seorang karyawan”.

Produktivitas Kerja

Menurut (Wahono, dkk., 2015) didalam jurnal (Muhammadiyah *et al.*, 2019, p. 8). “Produktivitas kerja ialah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan outputnya”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Yang dimana data yang di terima melalui pertanyaan – pertanyaan yang di sebarakan melalui kuesioner kepada karyawan PT. Karya Megah Gunungmas.

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Megah Gunungmas yang beralamat di Ruko Excelis, No. 50 Karawaci Office Park Blok I No 5, KotaTangerang, Banten 15811.

Jenis dan Sumber Penelitian

Yaitu data primer (data asli yang diperoleh secara langsung), data sekunder (data yang berasal dari sumber atau pihak lain).

Populasi dan Sample

Menurut (Sugiyono, 2016, pp. 74 & 75) mengatakan bahwa : “Populasi ialah sebagian wilayah yang berdasarkan obyek maupun subyek yang mempunyai spesifik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu di buat kesimpulan”. “Sample ialah bagian dari jumlah yang spesifik di dalam populasi”.

Populasi terdiri dari 88 responden yang merupakan karyawan PT. Karya Megah Gnungmas.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung tentang obyek penelitian. Teknik ini dilakukan dengan teknik wawancara, kuesioner, pengamatan, studi kepustakaan, studi internet.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan dalam mengukur instrumen atau data apa sudah sesuai dengan keinginan peneliti. Rumus untuk menguji valid atau tidak data yaitu $r_{tabel} > r_{hitung}$ data valid tetapi $r_{tabel} < r_{hitung}$ data tidak valid. Sehingga mendapatkan nilai r_{tabel} dengan melihat pada tabel r, signifikannya 5%. Dengan penetapan nilai r_{tabel} responden di kurang 3 atau $88 - 3 = 85$ sehingga didapatkan nilai $r_{tabel} = 0,2108$.

Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	Rhitung/Pearson Correlation	Rtabel	Hasil
K.1	0.510	0.2108	Valid
K.2	0.608		
K.3	0.591		
K.4	0.616		
K.5	0.756		
K.6	0.685		
K.7	0.601		
K.8	0.562		
K.9	0.585		
K.10	0.639		

Uji Validitas Pendidikan (X2)

Pernyataan	Rhitung/Pearson Correlation	Rtabel	Hasil
P.1	0.778	0.2108	Valid
P.2	0.531		
P.3	0.710		
P.4	0.817		
P.5	0.755		
P.6	0.743		
P.7	0.787		
P.8	0.684		
P.9	0.783		
P.10	0.720		

Uji Validitas Senioritas (X3)

Pernyataan	Rhitung/Pearson Correlation	Rtabel	Hasil
S.1	0.756	0.2108	Valid
S.2	0.794		
S.3	0.517		

S.4	0.729		
S.5	0.735		
S.6	0.725		
S.7	0.705		
S.8	0.647		
S.9	0.791		
S.10	0.464		

Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Rhitung/Pearson Correlation	Rtabel	Hasil
PK.1	0.718	0.2108	Valid
PK.2	0.840		
PK.3	0.814		
PK.4	0.716		
PK.5	0.825		
PK.6	0.786		
PK.7	0.843		
PK.8	0.669		
PK.9	0.830		
PK.10	0.708		

Jika di bandingkan dengan nilai Alpha menurut (Sugiyono, 2016, p. 82), maka nilai Cronbach's Alpha ialah $\alpha = 0,60$. Jadi kesimpulannya kusioner tentang variabel yang di teliti terbukti reliabel.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Kompensasi (X1)	.876	10
Pendidikan (X2)	.928	10
Senioritas (X3)	.914	10
Produktivitas Kerja (Y)	.945	10

Uji Hipotesis

Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9.222	2.440		3.780	.000
	X1	.804	.058	.831	13.833	.000
2	(Constant)	6.042	2.412		2.505	.014
	X1	.627	.071	.647	8.830	.000
	X2	.256	.067	.282	3.844	.000
3	(Constant)	5.204	2.403		2.166	.033

X1	.561	.077	.579	7.295	.000
X2	.229	.067	.252	3.424	.001
X3	.115	.056	.144	2.042	.044

a. Dependent Variable: Y

Dari sumber data di atas di jelaskan:

- Persamaan regresi berganda $Y = 5.204 + 0.561 (X1) + 0,229 (X2) + 0.115 (X3)$
- Pada kolom t diketahui nilai t penelitian dalam kompensasi (X1) ialah 7.295, pendidikan (X2) ialah 3.424 dan senioritas (X3) ialah 2.042. Dengan menentukan tingkat pengujian keyakinan $(1 - \alpha)$ nilainya 95% serta tingkat kesalahan (α) nilainya 5% sehingga *degree of freedom* (df) jumlah responden dikurang 3 karena pada penelitian ini ada 3 variabel independent jadi $88 - 3 = 85$ responden, maka nilai t_{tabel} ialah 1.66298. Dalam penjelasan t_{hitung} kompensasi nilainya lebih dari pada t_{tabel} atau $7.295 > 1.66298$, t_{hitung} pendidikan nilainya lebih dari pada t_{tabel} atau $3.424 > 1.66298$ dan t_{hitung} senioritas nilainya lebih dari pada t_{tabel} atau $2.042 > 1.66298$, maka dari itu tingkat nilai probabilitas untuk kompensasi 0,000 pendidikan 0,001 dan senioritas 0,044 maka variebal kompensasi, pendidikan dan senioritas tingkat probabilitasnya $< 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima. Dengan ini menunjukkan bahwa kompensasi, pendidikan dan senioritas berpengaruh secara signifiakan terhadap produktivitas kerja di PT. Karya Megah Gunungmas.

Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1666.003	1	1666.003	191.364	.000 ^b
	Residual	748.713	86	8.706		
	Total	2414.716	87			
2	Regression	1776.892	2	888.446	118.399	.000 ^c
	Residual	637.824	85	7.504		
	Total	2414.716	87			
3	Regression	1807.047	3	602.349	83.265	.000 ^d
	Residual	607.669	84	7.234		
	Total	2414.716	87			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

c. Predictors: (Constant), X1, X2

d. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

- Dari uji ANOVA memiliki nilai signifikan yaitu 0,000 didapat f_{hitung} untuk model pertama 1 ialah 191.364 nilai $0,000 < 0,05$ dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $191.364 > 2.71$, model 2 ialah 118.399 nilai $0,000 < 0,05$ dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $118.399 > 2.71$ dan model 3 ialah 83.265 nilai $0,000 < 0,05$ serta nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $83.265 > 2.71$. Yang memiliki arti H_0 di tolak dan H_a diterima sehingga berpengaruh secara bersama – sama, yang artinya model analisis ini layak serta tepat untuk mengukur produktivitas kerja.
- Menilai F_{tabel} :
 $df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$
 $df2 = n - k = 88 - 4 = 84$
 $F_{tabel} = 2.71$

Pembahasan Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan senioritas terhadap Produktivitas Kerja

a. Pengaruh Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Kesimpulan dari pengujian hipotesis ialah variabel kompensasi berpengaruh cukup positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas, dengan menunjukkan nilai t_{hitung} kompensasi lebih mendominasi dari pada t_{tabel} atau $7.295 > 1.66298$, dan hasil signifikasinya adalah $0,000 < 0,05$, maka dari itu hipotesis tersebut dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berkesimpulan variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh Variabel Pendidikan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Kesimpulan dari pengujian hipotesis ialah variabel pendidikan berpengaruh cukup positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas, dengan menunjukkan nilai t_{hitung} pendidikan lebih mendominasi dari pada t_{tabel} atau $3.424 > 1.66298$, dan hasil signifikasinya adalah $0,001 < 0,05$, maka dari itu hipotesis tersebut dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berkesimpulan variabel pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

c. Pengaruh Variabel Senioritas (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Kesimpulan dari pengujian hipotesis ialah variabel senioritas berpengaruh cukup positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas, dengan menunjukkan nilai t_{hitung} senioritas lebih besar dari pada t_{tabel} atau $2.042 > 1.66298$ dan hasil signifikasinya adalah $0,044 < 0,05$, maka dari itu hipotesis tersebut dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berkesimpulan bahwa variabel senioritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

d. Pengaruh Kompensasi (X1), Pendidikan (X2) dan Senioritas (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis terhadap variabel kompensasi, pendidikan dan senioritas bernilai f_{hitung} adalah 191.364 serta tingkat signifikannya 0,000 yang dimana nilai $0,000 < 0,05$ dengan df_1 adalah 3 dan df_2 adalah 84 dengan nilai $F_{tabel} = 2.71$ oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $191.364 > 2.71$, maka dari itu hipotesis tersebut dikatakan H_0 ditolak dan H_a di terima atau secara garis besar dapat berpengaruh signifikan secara bersama – sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari metode penelitian deskriptif yang dilaksanakan oleh penulis ternyata berpengaruhnya kompensasi, pendidikan dan senioritas yang positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas. Dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka ditemukan kesimpulannya yaitu :

1. Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas sebesar 0,561 yang artinya kompensasi berpengaruh sebesar 56,1% dan untuk hasil uji t (uji parsial) untuk kompensasi di dapat nilai T_{hitung} nya adalah 7.295 lebih besar daripada T_{tabel} yang bernilai 1.66298 dan mempunyai nilai $0,000 < 0,05$ yang secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,561, nilai sisa 43,9% dipengaruhi faktor lain.
2. Pengaruh variabel pendidikan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas sebesar 0,229 yang artinya pendidikan berpengaruh sebesar 22,9% dan untuk hasil uji t (uji parsial) untuk kompensasi di dapat nilai T_{hitung} nya adalah 3.424 lebih besar daripada T_{tabel} yang bernilai 1.66298 dan mempunyai nilai $0,001 < 0,05$ yang secara parsial pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,229, nilai sisanya 77,1% dipengaruhi faktor lain.
3. Pengaruh variabel senioritas (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas sebesar 0,115 yang artinya senioritas berpengaruh sebesar 11,5% dan untuk

hasil uji t (uji parsial) untuk senioritas di dapat nilai T_{hitung} nya adalah 2.042 lebih besar daripada T_{tabel} yang bernilai 1.66298 dan mempunyai nilai $0,044 < 0,05$ yang secara parsial senioritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,115, nilai sisa 88,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengaruh variabel kompensasi (X1), pendidikan(X2) dan senioritas (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Karya Megah Gunungmas. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,748 atau 74,8% dan uji silmutan (uji F) dengan nilai f_{hitung} nya ialah 191,364 lebih besar dari pada f_{tabel} 2.71 dengan probalitas $0,000 < 0,05$ yang artinya secara parsial kompensasi, pendidikan dan senioritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai 74,8, nilai sisa 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- 1699., handoko. (2019). manajemen sumber daya manusia. J. of C. I. and M. semarang. page 1689-. (2019). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204–216. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.92>
- Gunawan, F. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.
- Heriyati. (2016). Pengaruh kopetensi, kompensasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Hermawan, M. A. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada). *Skripsi Fakuktas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2017). *Jbptppolban-Gdl-Indraadith-8018-3-Bab2--4*.
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2018). *Istilah Ini Timbul Dari Dua Suku Kata “*. 6–15.
- Johanariah. (2018). Analisa Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 1–36. [http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB 2.pdf](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB%202.pdf)
- Kurniawan. (2017). Menurut Kurniawan (2017:26). *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 26(9), 1689–1699.
- Lori, P. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.
- Muhammadiyah, U., Utara, S., Studi, P., & Dan, E. (2019). *TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT*.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Effect of Work Environment, Incentives, Communication and Seniority on Work Spirit of Employees. *Dimensi*, 7(3), 434–453.
- Pardede, N. W. (2018). Pengaruh Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Medan. *Skripsi, Dd*.

- Rahayu Prastyo Ningsih, N. (2020). MENINGKATKAN PERKEMBANGAN KOGNITIF PADA KEMAMPUAN BERFIKIR SIMBOLIK ANAK MELALUI METODE BERMAIN PERAN PADA KELOMPOK B DI TK DHARMA WANITA MENDALO DARAT (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI). *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–38. [http://eprints.uny.ac.id/67311/3/BAB II.pdf](http://eprints.uny.ac.id/67311/3/BAB%20II.pdf)
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yo Ceng Gi). Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sugiyono. (2016). Sugiyono, Metode Penelitian. *Sugiyono*, 34–45.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11292>
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 186–187. <https://doi.org/10.35448/jmb.v10i2.4176>
- <https://www.linovhr.com/sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/>
- <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB%202.pdf>
- <http://repository.stiedewantara.ac.id/1868/4/BAB%20II.pdf>
- https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/254737/File_10-BAB-II-Landasan-Teori.pdf
- <http://eprints.uny.ac.id/67311/3/BAB%20II.pdf>