



## PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM BADAN URUSAN LOGISTIK SUBANG

**Ade Nawawi<sup>1</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[adenawawi15.an@gmail.com](mailto:adenawawi15.an@gmail.com)

**Luki Natika<sup>2</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[lukinatika85@gmail.com](mailto:lukinatika85@gmail.com)

### **Abstrak**

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas kerja, karena produktivitas kerja merupakan hal yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Bentuk Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas akan semakin meningkat bila faktor-faktor produktivitas ini diterapkan dengan baik di perusahaan dengan meningkatkannya produktivitas kerja dengan baik seperti halnya yang telah diteliti dalam melakukan pekerjaan, mampu bekerja tanpa melakukan kesalahan, bekerja sama dengan tim walaupun masih ada beberapa hal yang kurang mengenai disiplin waktu dalam bekerja akan tetapi karyawan selalu terus berorientasi untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Kata kunci :** Produktivitas Kerja, Logistik, Kerja Karyawan

### **Abstract**

*This paper aims to find out work productivity, because work productivity is important in improving employee performance in a company. This form of research is descriptive research with a qualitative approach. The data collection methods used in this study were observation, interviews, and documentation. The results showed that productivity will increase if these productivity factors are applied well in the company by increasing work productivity well as those who have been meticulous in doing work, being able to work without making mistakes, working together with the team although there are still some things that are lacking regarding time discipline at work, but employees always continue to be oriented to work optimally for achieve the goals of the company.*

**Keywords :** Work Productivity, Logistics, Employee Work



## Pendahuluan

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha perusahaannya dan menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada. Untuk itu perusahaan harus menjaga peranan tenaga kerja dan berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang tentunya disesuaikan dengan kondisi perusahaan, sehingga produktivitas tenaga kerja tetap terjaga dan peluang untuk selalu meningkatkan produktivitas dapat tercapai dengan baik. Produktivitas yang tinggi sangat penting bagi perusahaan, sebab produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Persaingan dan perubahan lingkungan usaha yang mengakibatkan keadaan ekonomi dan bisnis berfluktuasi dengan cepat. Hal ini menuntut kemampuan perusahaan dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, untuk menganalisa dampak perubahan tersebut dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan perusahaan tersebut.

Produktivitas yang tinggi sangat penting bagi setiap perusahaan yang merupakan perwujudan dari kompetensi yang dimiliki karyawan, karena produktivitas yang tinggi erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting. Produktivitas kerja karyawan menurut Marwansyah (2012:229) menyebutkan produktivitas kerja yang harus dimiliki pegawai adalah sikap mental yang berupa semangat untuk bekerja keras dan harus mempunyai kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mengutamakan pekerjaan serta memperluas upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan karyawan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan *output* (hasil) dengan *input* (masukan) yang mengarah kepada pencapaian kinerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu (Hasibuan, 2007:126).

Menurut Abubakar (2016:20) menyatakan bahwa Masalah utama yang berkaitan dengan pegawai adalah produktivitas kerja karyawan yang masih harus diperbaiki, setiap individu memiliki sifat dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga produktivitas kerjanya pun berbeda. Karena pada awalnya tingkat keberhasilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh pemahaman pegawai terhadap *job description* tetapi juga ditentukan oleh adanya penerapan komponen-komponen yang harus diperhatikan oleh karyawan seperti: sikap, pengetahuan, kemampuan dan pemahaman yang terkait dengan produktivitas kerja itu sendiri. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tentunya perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, bertanggungjawab serta berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal. Namun, pada kenyataannya masih perlu adanya beberapa perbaikan agar produktivitas dapat tercapai dalam hal efisiensi maupun



efektivitas.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) adalah sebuah lembaga pangan di Indonesia yang mengurus tata niaga beras. Perum Bulog dibentuk tidak lepas dari Undang-Undang No.18 tahun 2012 tentang Ketahanan Pangan, Sejak tahun 2013 status Perum Bulog sudah menjadi BUMN. Perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan ini memiliki ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/ pergudangan, penyedia karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran yaitu program RPK (rumah pangan kita) yang merupakan penyedia outlet penjualan pangan pokok untuk masyarakat yang dibina oleh Perum Bulog dan jaringan distribusi pangan Bulog termasuk untuk kegiatan stabilisasi harga. Perusahaan ini menginginkan agar produktivitas kerja meningkat, mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

### **Kerangka Teori**

Produktivitas adalah suatu kemampuan menghasilkan sesuatu yang terdiri dari output dan input. Dalam perusahaan produktivitas kerja sangatlah penting dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Sutrisno (2017:98) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat Tohardi di didukung oleh Ravianto dalam buku Edy Sutrisno (2017:100) mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Sedarmayanti (2009:57) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu perusahaan, pemerintahan, maupun pendidikan.

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Menurut Mathis and Jackson (2006:69) produktivitas adalah pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif dan keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi pada intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produksi dari seorang pegawai di perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. Menurut Simanjuntak (1993) dalam buku Sutrisno (2017:102) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan Kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu pelatihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena adanya pelatihan kerja berarti para pekerja harus belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan teapa, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan. Stoner (1991) dalam buku Sutrisno (2017:103), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitiannya menyebutkan 75% peningkatan produktivitas kerja justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan Kemampuan fisik karyawan

Keadan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan kepada bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan perusahaan. Sikap yang erat satu sama lain telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksinya, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Adapun menurut Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003) dalam buku Edy Sutrisno (2017:103), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh terhadap pada tingkat produktivitas kerja.

Upaya Peningkatan Produktivitas dapat dilihat sebagai masalah kemampuan,

tetapi juga dapat mengadung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan. Adapun faktor-faktor tersebut Menurut Siagian dalam buku Sutrisno (2017:105) adalah:

1. Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satunya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM. Adapun perubahan Eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya dimasyarakat.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Peningkatan mutu hasil pekerjaan berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa. Akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen pekerja dalam organisasi, memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratis dalam kehidupan berorganisasi.

Menurut Wibowo (2017:98), menunjukkan bahwa ada beberapa cara untuk memperbaiki produktivitas, yaitu:

1. Studi Kerja

Studi kerja merupakan kombinasi studi metode teknik dan pengukuran kerja yang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi efisiensi. Studi kerja biasanya digunakan dalam usaha output dari jumlah sumber daya tertentu dengan sedikit atau tanpa investasi kapital lebih lanjut. Hal ini dicapai dengan menganalisis pekerjaan sedang berjalan, proses, dan metode kerja.

2. Pengembangan Organisasi

Pengembangan Organisasi adalah proses yang terencana, dikelola, dan sistematis. Tujuannya adalah mengubah sistem, budaya dan perilaku organisasi dengan maksud mempengaruhi efektivitas organisasi.

3. Brainstroming

Brainstroming adalah proses membangkitkan gagasan secara terorganisasi untuk menghindari evaluasi terlalu dini karena apabila demikian, dapat menutup timbulnya gagasan yang baik. Proses curah gagasan memberikan kesempatan setiap orang menyampaikan pendapat secara terbuka.

4. Forced Field Analysis

Forced Field Analysis merupakan alat untuk menganalisis situasi yang perlu diubah. Hal ini memfasilitasi perubahan dalam organisasi dengan meminimalkan usaha dan gangguan.

#### 5. Nominal Group Technique

Nominal Group Technique merupakan pendekatan partisipatif pada penemuan fakta, identifikasi masalah dan kekuatan, membangkitkan gagasan dan mengevaluasi program kerja.

### **Metode Penelitian**

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dikarenakan permasalahan penelitian bisa terjawab menggunakan metode kualitatif. Dalam mengolah data, menggunakan data deskriptif bukan data angka

### **Hasil dan Pembahasan**

Terdapat dua Dimensi yang dijadikan bahan ukur terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, yaitu Efektivitas dan Efisiensi, Dari Kedua Dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian penulis pada saat dilapangan kemudian dianalisis.

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan yang ada pada perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2009:58), produktivitas memiliki dua dimensi yakni, efektivitas dan efisiensi dapat dijelaskan dari hasil pembahasan sebagai berikut;

#### **Efektivitas**

Efektivitas adalah melakukan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Bahwa dalam menyelesaikan setiap pekerjaan harus dilakukan dengan baik, apabila karyawan melakukan kesalahan maka karyawan sukarela dan dapat mempertanggungjawabkan atas segala kesalahan dalam pekerjaannya. karena setiap pekerjaan yang dikerjakan akan dipertanggungjawabkan kepada atasan dan dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa hasil pekerjaannya sudah memuaskan atasannya, apabila ada pekerjaan yang kurang memuaskan atasan langsung mengkoreksi hasil pekerjaan tersebut sesuai yang diinginkan.

Akan tetapi masih ada karyawan yang masih ragu-ragu dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah dikerjakan karena kurangnya kualitas kerja karyawan. ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan harus dilakukan, karena melakukan pekerjaan dengan teliti akan membuat kinerja lebih meningkat. Apabila karyawan melakukan kesalahan maka karyawan dapat mempertanggungjawabkan atas segala kesalahan dalam pekerjaannya. Akan tetapi masih ada karyawan yang masih ragu-ragu dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah dikerjakan karena kurangnya kualitas kerja karyawan. Karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan karena karyawan merasa telah berusaha dalam bekerja agar kinerjanya baik karena



kuantitas kerja karyawan adalah segala bentuk ukuran terkait dengan jumlah hasil kerja dan banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Akan tetapi masih ada karyawan yang masih ragu-ragu dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan yang telah dikerjakan karena sebagian waktu kerja dipergunakan untuk hal diluar pekerjaan maka target yang telah ditentukan akan sulit didapatkan. Beberapa karyawan dalam bekerja sudah berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai perusahaannya, hal yang baik jika karyawan mampu melakukan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan berarti karyawan tersebut mampu bekerja dengan baik dan harus dipertahankan oleh perusahaan.

Karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja karena merasa bahwa disiplin adalah salah satu yang harus diterapkan pada karyawan. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Bahwa dalam suatu pekerjaan, karyawan harus menggunakan waktu kerja dengan baik karena tugas pekerjaan tanpa ditunda maka pekerjaan cepat selesai, dan agar pekerjaan tidak menumpuk. Pernyataan-pernyataan diatas maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang dikemukakan menurut Sedarmayanti (2009:58) mengenai Efektivitas adalah melakukan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu

### **Efesiensi**

Efesiensi adalah proses yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output.

Setiap karyawan yang bekerja harus mematuhi peraturan yang berlaku pada perusahaan karena sikap kedisiplinan seseorang di tentukan pada kehendak seseorang tersebut mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan diperusahaan. Akan tetapi ada responden yang masih menjawab ragu-ragu dalam pernyataan tersebut karena beranggapan responden masih merasa kurang disiplin dalam bekerja. Jam kerja dan pulang kerja harus dilaksanakan dengan baik oleh karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan merupakan suatu kewajiban yang harus dipatuhi setiap karyawan agar kinerja perusahaan dapat berjalan dengan lancar karena kedisiplinan seseorang diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi masih merasa ada yang beranggapan karyawan kurang disiplin dalam waktu bekerja. karyawan harus selalu mempunyai kemampuan sesuai dengan standar perusahaan karena kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku.

Kemampuan adalah bakat seseorang atau kapasitas individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Akan tetapi ada yang beranggapan kemampuan dalam bekerjanya masih kurang, maka



mengembangkan kemampuan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan merupakan suatu hal yang harus dikembangkan oleh karyawan agar kinerja mereka meningkat karena kemampuan kerja seorang karyawan akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Bahwa dengan adanya dorongan dan motivasi dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan akan mampu meningkatkan kompetensi kerjanya karena motivasi kerja karyawan timbul dengan adanya dorongan, pergerakan yang mengarahkan kemampuan, sikap, dan tindakan seseorang untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Akan tetapi masih ada yang beranggapan karyawan masih merasa kurang mendapatkan motivasi dari perusahaan baik dalam segi bonus maupun tunjangan. selalu mendapatkan umpan balik terhadap pekerjaan yang telah karyawan lakukan merupakan suatu hak setiap karyawan dalam bekerja. Selain itu ada juga yang masih beranggapan masih merasa kurang adanya penghargaan atas kemampuan dan kreativitas karyawan dari perusahaan. Dari pernyataan-pernyataan diatas maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang dikemukakan menurut Sedarmayanti (2009:58) mengenai Efisiensi adalah proses yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output. Misalnya disiplin kerja karyawan, kemampuan karyawan dalam bekerja dan motivasi. produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan bahwa besarnya persentase produktivitas kerja karyawan menyatakan sangat setuju, karena para karyawan selalu terus berorientasi untuk memberikan kinerja yang maksimal. Karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan terarah sesuai dengan harapan serta tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

### **Kesimpulan**

Produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Subang, bahwa produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Subang mayoritas sudah meningkatkan produktivitas kerja dengan baik seperti halnya teliti dalam melakukan pekerjaan, mampu bekerja tanpa melakukan kesalahan, bekerja sama dengan tim walaupun masih ada yang masih kurang disiplin waktu dalam bekerja namun karyawan selalu terus berorientasi untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Referensi**

- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit PT. Raja.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu, A.A. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Moehariono, 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Raja





- Grafindo Persada: Jakarta
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Jakarta: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar