

M.Ali_Sodik_172010200048_jurnal_artikel[1].docx
by

Submission date: 11-Jan-2022 11:16AM (UTC+0700)

Submission ID: 1739931220

File name: M.Ali_Sodik_172010200048_jurnal_artikel[1].docx (552.64K)

Word count: 5118

Character count: 35213

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di PT. Integra Indocabinet Bagian Produksi Sidoarjo)

Sodik, Ali, Sodik ¹⁾, Sumartik ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Nurrahayuningrati@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine individual characteristics, job characteristics, and occupational health and safety (K3) on productivity with job satisfaction Intervening Variable PT. Integra Indocabinet Sidoarjo. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 75 employees of PT. Integra Indocabinet Sidoarjo. The analytical tool used in this research is partial least square (PLS). The results of this study prove that individual characteristics affect job satisfaction, job characteristics affect job satisfaction, job characteristics affect job satisfaction, individual characteristics affect productivity, job characteristics affect productivity, job satisfaction affects productivity, Individual characteristics affect productivity mediated by job satisfaction, job characteristics affect productivity mediated by job satisfaction, job characteristics affect productivity mediated by job satisfaction.*

Keywords – *Individual Characteristics, Job Characteristics, Occupational health and safety (K3), Productivity and Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan, Dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Terhadap Produktivitas Dgn Kepuasan ka Varbel Intening PT. IntegraIndocabinet Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 75 karyawan PT. IntegraIndocabinet Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu partial least square (PLS). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas, Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja, Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja, Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja.

Kata Kunci – Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Produktivitas Dan Kepuasan kerja

How to cite: Sodik, Ali, Muhammad, Sumartik (2022) Pengaruh Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan, Dan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan kerja Variabel Intervening PT. Integra Indocabinet Sidoarjo IJCCD 1 (1), doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Kelangsungan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Era global saat ini ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, sehingga organisasi atau institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua aspek. Setiap organisasi mempunyai berbagai tujuan yang berbeda-beda dalam pelaksanaannya dilakukan oleh karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan faktor utama dalam kegiatan perusahaan.

Untuk menjalankan kegiatan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa memenuhi kebutuhan perusahaan sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat efektifitas kerja yang tinggi bagi kepentingan

perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia

Menuurut [1] Produktivitas kerja ini sangat penting bagi perusahaan untuk mengukur sejauh mana efektif dan efisiensi perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan sehingga karyawan akan bekerja dengan maksimal sehingga mencapai target perusahaan sehingga manajemen perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan

Selain itu, karakteristik pekerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. [2] Karakteristik pekerjaan meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi. Karakteristik pekerjaan sangat mendukung adanya kepuasan kerja, dan kepuasan kerja akan terus dicapai seorang karyawan apabila jenjang karyawan tersebut meningkat. Karakteristik pekerjaan meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi. Karakteristik pekerjaan sangat mendukung adanya kepuasan kerja, dan kepuasan kerja akan terus dicapai seorang karyawan apabila jenjang karyawan tersebut meningkat.

Selain karakteristik pekerjaan, faktor lain yang memiliki peranan penting dalam peningkatan kepuasan kerja adalah Kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Pekerjaan yang tidak aman atau kurang jaminannya keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kelancaran pekerjaan karyawan karena pekerjaan yang kurang aman dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja [3]. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan maupun kesadaran atau adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Kesadaran diri sebagai bentuk Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) individu akan membuat individu mudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan dan menghitung hitung imbalan yang diterima [4].

PT. Integra Indocabinet merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi furniture dengan penjualan ke berbagai daerah di wilayah Indonesia dan diekspor ke mancanegara PT. Integra Indocabinet dalam mencapai tujuannya mengalami beberapa hambatan yang dihadapi diantaranya banyaknya karyawan yang tidak hati-hati dalam bekerja sehingga menimbulkan saki atau kecelakaan kerja. Manajemen melakukan cara untuk berusaha untuk memperbaiki Karakteristik pekerjaan, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Namun, ada indikasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang menurun. Hal tersebut dapat diteliti dari data banyaknya karyawan yang mengalami berbagai kecelakaan kerja. Adapun data kecelakaan kerja di PT. Integra Indocabinet tahun 2020 adalah

Table 1.
Data Kecelakaan Kerja dan Target Produksi PT. Integra Indocabinet

Kecelakaan Kerja	Terjatuh	Luka Kena Mesin	Tertimpa Benda	Keseleo/ Terkilir	Tergores benda tajam	Jumlah	Hasil Produksi (Kontainer)	Target Produksi (Kontainer)	Pencapaian Target	
										April
Bulan 2020	April	1	1	2	1	2	7	105	100	105.0%
	Mei	1	2	2	2	3	10	101	100	101.0%
	Juni	2	0	3	2	2	9	99	100	99.0%
	Juli	1	2	3	2	3	11	95	100	95.0%
	Aug	2	0	3	2	5	12	96	100	96.0%
	Sep	1	1	5	4	4	15	92	100	92.0%

Sumber : Data Bagian Produksi PT. Integra Indocabinet

Berdasarkan tabel 1, data menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja menyebabkan pencapaian target produksi semakin menurun. Pada bulan April 2020 jumlah kecelakaan sebanyak 7 orang dengan hasil produksi sebanyak 105 kontainer. Pada bulan September 2020 jumlah kecelakaan semakin meningkat menjadi 15 orang dengan hasil produksi mencapai 92 kontainer dengan pencapaian target sebesar 92%. Penurunan pencapaian target ini menjadi alasan perusahaan untuk mengevaluasi dan mencari solusi yang tepat agar tidak terjadi penurunan yang semakin meningkat. Manajemen perusahaan berusaha untuk mengatasi masalah ini dengan menerapkan sanksi bagi yang bekerja tidak sesuai prosedur dan himbauan untuk berhati-hati dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul tentang "Pengaruh Karakteristik Individu dan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di PT. Integra Indocabinet Sioarjo"

Rumusan Masalah

Dengan mrujuk ada uraian latar blakang masalah diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah krakteristik individu bepengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakh karakteriik pekerjaan erpengaru terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah ksehatan dan keselamaan kerja (K3) berpengruh terhadp kepuasan kerja ?
4. Apakah karakteristk individu berpengaruh terhadap produktivitas ?
5. Akah karkteristik ekerjaan berengaruh teradap prouktivitas ?
6. Apaka keseatan dan keselmatan kerja (K3) berpngaruh teradap produktivitas ?
7. Apkah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivita
8. Apaka krateistik individu berpegaruh terhadap produktivitas yng dimediasi oeh kepuaan krja?
9. Apaahkrakteristik pekerjaan berpengaruh teradap produktiitas yang diediasi oleh kepuasan krja?
10. Apakahkeseatndan keelamata kera (K3) berpengaruh teradap produktivitas yang dimedasi oleh kepuasan kerja?

Tujn Peelitian

Berdasarkan rumusun masalah maka tujuan dari pnelitian ni adlah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karkteristik individu terhdap kepuasan kerja
2. Untuk mngetahui pngaruh karkteristik pkerjaan terhadap kepuasan krja
3. Untuk mengehui pengauh esehatn dan keselamatan kera (K3) terhadp kepuas kerj
4. Utuk mengetahui pengaruh karakteristik inividu terhadap produktivitas
5. Unuk menetahui engaruh karkteristik pekerjaa terhadap produktivitas
6. Unuk megetahui engaruh kesehtan dan keelamatan kerja (3) terhadap produktivitas
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas
7. ntuk megetahui pngaruh karkteristik individu terhadap roduktivitas yang dimediasi oleh kepuasan krja
8. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik peerjaan terhadap pouktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja
9. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerj (K3) terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kpuasan kerj

II. METODE

1. Pendekatan Peneliitian
Dalm peneljtian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dianalisis[5].
2. Lokasi Penelitian
Penelitian ini dilaksanakan di T. Intera Indoabinet Sidoarjo, alamat Betoro 678, Seati Sidoarjo Telp Perusahaan : (+62) 31 891 0434
3. Populasi dan Sampel
Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Intera Indoabinet Sidoarjo dengan produksi sebanyak 75 orang.
Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *propotionate stratified rndom sampling*. Sehingga penentuan sampel pada penelitian ini, responden yang diambil sejumlah 75 karyawan.
4. Jenis dan Sumber Data
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran[6]. Penelitian menggunakan data kuantitatif banyak digunakan untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik dan mengembangkan pemahaman[7].
5. Teknik Pengambilan Data
Untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data kuisioner atau angket.
6. Uji Validitas dan Reabilitas
Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut[8].
Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:
 - a. Bila koefisien korelasi atau r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid.
 - b. Bila koefisien korelasi atau r hitung $=$ r tabel dinyatakan tidak valid.

Reliabilitass adalah data untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan adalah statistik uji Alpha Cronbach dengan kriteria pengujian:

- a. Jika koefisien Alpha Cronbach $> 0,7$ maka variabel tersebut reliabel.
- b. Jika koefisien Alpha Cronbach $< 0,7$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

7. Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah partial least square (PLS). Istilah PLS secara spesifik berarti adanya perhitungan optimal least square fit terhadap korelasi atau matrik varian[9].

8. Uji Hipotesis

[10] Ukuran signifikansi keterdudukan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai t-table dan t-statistic. Jika t-statistic lebih tinggi dibanding nilai t-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95% (alpha 95 persen), maka nilai t-table untuk hipotesis dengan satu ekor (one tailed) adalah > 1.66008

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Integra Indocabinet adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri furniture, didirikan pada bulan Mei tahun 1989 yang berlokasi di desa Btro 678, kecamatan Sedati, Sidoarjo, Jawa Timur. PT. Integra juga memiliki dua pabrik di daerah berbeda, juga di Sidoarjo. Luas masing-masing kedua pabrik penduung itu sekitar 15 ha, jadi total luas pabrik mencapai 50 ha. PT. Integra merupakan perusahaan keluarga yang didirikan oleh Ms Sjany, produk awal yang diproduksi PT. Integra yaitu rak, aset atau drawer rack dengan berbagai macam jenis dan ukuran dengan bahan dasar MDF (medium density board). Aalnya mampu memproduksi dalam jumlah banyak tetapi lama-kelamaan permintaan semakin menurun. Akhirnya perusahaan mulai membuat produk lain produk lain yaitu: lemari obat, lemari tempat tape dan CD player, komputer, penyikat rambut, kursis santai, lemari pakaian, dan kursi makan untuk bayi. Mereka menggunakan berbagai jenis kayu seperti pinus padat, mahoni, melina, akasia dan dicampur dengan veneer (maple, ek dan ceri), kayu lapis, papan partikel, otan, bambu dan daun pisan. Sedangkan untuk bahan baku, PT. Integra Indocabinet melakukan kerja sama dengan beberapa pemasok agar proses produksi tetap lancar. Agar asokan lebih aman, sejak dua tahun lalu PT. Integra memperoleh hak perusahaan hutan (HPH) seluas 200 ribu hektar di Kalimantan Timur. Lahan tersebut ditanami sengon sehingga dalam jangka waktu delapan tahun bisa panen. Hal ini dilakukan karena bahan baku semakin lama semakin menjadi semakin mahal dan ebutan banyak. Perusahaan ini pun pada tahun 1994 mengalami kebakaran yang menyengap semuanya menjadi abu, tetapi akibat peristiwa itu perusahaan menata ulang semua kondisi perusahaan dengan dibantu dukungan dari mitra, pemasok, dan pelanggan hingga akhirnya PT. Integra Indocabinet mampu bangkit menjadi perusahaan furniture yang mengeksport minimal order 300-400 kontainer per bulan. Didukung juga oleh 2800 pekerja. Buktinya pada tahun 2008 perusahaan memperoleh USD 30 juta penjualan. Tujuan pasar mereka adalah AS, Inggris, Perancis, Jerman, Kanada, Spanyol, Italia dan Norwegia. Untuk memenuhi semua persyaratan pelanggan melalui komitmen kita terhadap mutu maka:

- a. Secara konsisten memenuhi atau melampaui semua persyaratan pelanggan.
- b. Taat pada semua persyaratan sistem mutu kita (ISO 901:2015, SN 31403:2010GKP).
- c. Taat pada semua peraturan perundangan yang berlaku.
- d. Melaksanakan proses perbaikan berkesinambungan pada mutu produk maupun layanan, biaya, pertanggung jawaban sosial dan moral.
- e. Dukungan dan keterlibatan seluruh karyawan

Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis secara langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima/berpengaruh apabila nilai T-Statistics > 1.96 dan nilai P-Values $< 0,05$. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis:

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

Keterangan Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
X1 (Karakteristik individu) -> Y (Produktivitas)	0.582	5.158	0.000
X1 (Karakteristik individu) -> Z (Kepuasan kerja)	0.621	5.129	0.000
X2 (Karakteristik pekerjaan) -> Y (Produktivitas)	0.084	2.012	0.037

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

X2 (Karakteristik pekerjaan) -> Z (Kepuasan kerja)	0.324	2.464	0.014
X3 (Karakteristik Pekerjaan) -> Y (Produktivitas)	0.210	2.196	0.029
X3 (Karakteristik Pekerjaan) -> Z (Kepuasan kerja)	0.003	2.020	0.033
Z (Kepuasan kerja) -> Y (Produktivitas)	0.286	2.339	0.020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijabarkan hasil pengujian hipotesis secara langsung atau direct effect dalam penelitian ini adalah

1. Pengaruh variabel karakteristik individu (X1) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 5,129 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kesatu dapat dinyatakan diterima.
2. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X2) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,464 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,014 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kedua dapat dinyatakan diterima.
3. Pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,020 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,033 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis ketiga dapat dinyatakan diterima.
4. Pengaruh variabel karakteristik individu (X1) terhadap variabel produktivitas (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 5,158 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) sehingga hipotesis keempat dapat dinyatakan diterima.
5. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X2) terhadap variabel produktivitas (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,012 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,033 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) sehingga hipotesis kelima dapat dinyatakan diterima.
6. Pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) terhadap variabel produktivitas (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,19 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,29 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) sehingga hipotesis keenam dapat dinyatakan diterima.
7. Pengaruh variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap variabel produktivitas (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,339 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,020 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) sehingga hipotesis ketujuh dapat dinyatakan diterima.

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *Indirect Effect* yang diperoleh dari Specific Indirect Effect pada program SmartPLS 3.0 dalam penelitian ini melalui pengukuran inddel adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect*

Keterangan Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (Karakteristik individu) -> Z (Kepuasan kerja) -> Y (Produktivitas)	0.178	2.107	0.036
X2 (Karakteristik pekerjaan) -> Z (Kepuasan kerja) -> Y (Produktivitas)	0.093	2.312	0.021
X3 (Karakteristik Pekerjaan) -> Z (Kepuasan kerja) -> Y (Produktivitas)	0.011	2.103	0.042

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau indirect effect dalam penelitian ini adalah

8. Pengaruh variabel karakteristik individu (X1) terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,107 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,036 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik individu (X1)

berpengaruh terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kedelapan dapat dinyatakan diterima.

9. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X2) terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,12 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,021 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kesembilan dapat dinyatakan diterima.
10. Pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,103 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,042 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3)(X3) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kedelapan dapat dinyatakan diterima.

Dari pengujian hipotesis analisis jalur diatas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening bahwa pengujian hipotesis *direct effect* atau efek langsung menghasilkan semua hipotesis begitu juga pada pengujian hipotesis *indirect effect* atau efek tidak langsung menghasilkan hipotesis diterima.

1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dengan nilai positif, artinya karyawan yang memiliki karakteristik individu yang tinggi dan dapat membuat keputusan sendiri untuk mencapai tujuan untuk perusahaan maka akan dapat meningkatkan Kepuasan kerja.

Hasil empiris menunjukkan bahwa Karakteristik individu karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo sudah baik. Hal ini dibuktikan kemampuan adaptasi yang baik dengan lingkungan sosial. Karyawan bagian penggilingan kayu mereka saling memberikan informasi wana kayu, keketatan, dan kejernihan kepada bagian pengkristalan agar mengetahui kualitas kayu yang dihasilkan. Selain itu siap dengan perubahan masa depan artinya karyawan dituntut untuk menjalankan teknologi mesin penggilingan atau mesin penguapan terbaru berbasis digital karena mesin yang manual yang lama tidak secepat mesin baru. [11] Studi empiris menunjukkan bahwa Karakteristik individu karyawan di PT. Integra Indocabinet sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan sikap yang positif dalam bekerja memenuhi target pembentakan kayu untuk dijadikan furniture rumah tangga. Selain itu kepribadian yang menarik dalam berkata dan berperilaku antar divisi bagian cutting dan finishing. Motif bekerja yang baik yang selalu menjunjung gotong royong antara bagian cutting dengan assembling sehingga menghasilkan furniture yang berkualitas. Pengalaman kerja karyawan juga dibutuhkan misalkan pada bagian perakitan kayu tidak semua orang bisa melakukan diperlukan pengetahuan untuk membuat bentuknya. Indikator yang paling membentuk dari karakteristik individu dari adanya kepribadian yang menarik dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Integra Indocabinet yang memiliki kepribadian yang tinggi untuk selalu menjaga perilaku dengan masing-masing bagian, saling menghargai mulai dari bagian kayu basah, pengeringan, gudang kayu kering, pembentukan kayu hingga proses perakitan diperlukan adanya sikap yang proaktif dan kerjasama yang baik dari berbagai divisi. [12] Adanya mental karyawan yang selalu siap dengan adanya perubahan dimasa mendatang sehingga menciptakan optimisme yang tinggi dalam bersaing dengan perusahaan lain.

2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis ke-4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja terbukti.

Hasil empiris menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat seperti karyawan bagian laboratorium sulit dipindahkan ke bagian penggilingan hal ini sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikan. Selain itu pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan keahlian, dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan artinya karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya seperti bagian QC yang mengerti tentang kualitas dan kandungan air kayu tidak bisa dipindahkan dengan bagian administrasi karena menyebabkan pekerjaan tidak lancar. Indikator yang paling membentuk dari karakteristik yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan minatnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menginginkan bagian tertentu misalkan bagian laboratorium yang mengetahui kualitas kayu sulit diminati atau direposisi dengan bagian administrasi. Hal ini membuat karyawan bekerja secara profesional sesuai dengan apa yang dikuasainya sehingga jika ada kesulitan dalam bekerja mudah untuk menemukannya solusinya. [13] bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja memerlukan tekad, kesetiaan dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkan kesetiaan terhadap perusahaan dimana hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dalam organisasi.

3. Kesehatan dan keselamatan kerja (K) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja
 Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh dengan variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja.
 Studi empiris menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Integra Indocabinet memiliki kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang bagus. Hal ini dibuktikan dengan kelengkapan seragam dan kelengkapan peralatan yang lengkap dalam bekerja sehingga melindungi karyawan agar tidak terjadi musibah dalam bekerja. Karyawan memakai masker untuk melindungi debu dari pernafasan, memakai sarung tangan untuk melindungi goresan tangan dan memakai sepatu agar tidak terjadi kejatuhan barang pada kaki. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas maka perlu dilakukan pengamanan dan kesehatan dalam bekerja agar karyawan tidak sakit atau tidak terjadi kecelakaan yang bisa mengganggu aktivitas kerja. [14] bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang disesuaikan dengan keahlian seseorang dapat menjadikan pekerjaan dengan lancar yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan dan setia terhadap tempat dimana ia bekerja.
4. Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas
 Variabel karakteristik individu memiliki pengaruh dengan produktivitas. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas terbukti. Artinya semakin tinggi karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan, maka prestasi kerja akan semakin tinggi.
 Studi empiris menunjukkan bahwa Karakteristik individu karyawan di PT. Integra Indocabinet sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang bekerja sesuai dengan kondisi fisiknya dan kemampuannya. Karyawan laki-laki kebanyakan bekerja pada bagian pemotongan kayu dan gudang sedangkan karyawan perempuan bekerja sebagai administrasi masing-masing bagian seperti administrasi produksi, administrasi gudang dan lain sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Integra Indocabinet yang memiliki kemampuan sesuai dengan kemampuan fisiknya. Ini diharapkan dapat memperlancar aktivitas pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. [15] bahwa Karakteristik individu akan membentuk cara pandang yang luas mengutamakan pembaharuan sehingga membentuk kompetensi yang tinggi dalam berlomba mengejar produktivitas.
5. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas
 Variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh dengan produktivitas. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas terbukti. Artinya semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas juga meningkat.
 Studi empiris menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang bekerja dengan karakter pribadinya seperti keahlian dan kemampuannya akan menjadikan pekerjaan terasa lancar dan mudah untuk diatasi masalahnya sehingga membuat senang dalam bekerja. Karyawan bagian pengkilangan memiliki keahlian yang berbeda dengan karyawan bagian penggilingan atau pengemasan. Mereka bekerja saling tolong menolong demi kelancaran dan eksistensi perusahaan. Indikator yang paling membentuk dari karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan minatnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo yang bekerja sesuai dengan minatnya akan cenderung lebih senang dan merasa nyaman dengan pekerjaan dan mudah untuk mengatasi masalah yang terjadi. Sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja yang menghasilkan produktivitas akan semakin meningkat. bahwa Karakteristik pekerjaan membentuk perilaku dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. [16] Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal dibawa dalam situasi kerja yang untuk mencapai produktivitas yang tinggi.
6. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas
 Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tinggi menjadikan produktivitas semakin meningkat.
 Studi empiris menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo memiliki kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang bagus. Hal ini dibuktikan dengan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keinginan dan membuat karyawan merasa terpacu untuk lebih meningkatkan etos kerjanya sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan bagian penggilingan jika mereka tidak ahli maka pekerjaan menjadi lambat dan banyak kesalahan sehingga diperlukan karyawan yang khusus dan profesional untuk melakukan hal itu. Indikator yang paling membentuk dari kesehatan dan

keselamatan kerja (K3) dapat dilihat dari nilai faktor loading yang paling besar dari suatu keusioner yaitu siap melaksana pekerjaan dengan idenitastugas yang jelas dari perusahaan. Hal ini enunjukkan h untuk meningkatkan produktivitas maka perlu diperjelas lagi kreteria pekerjaan yang akan dilakukan karyawan agar tidak bersinggungan dengan karyawan lain. [6]Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas akan memuat karyawan lebih mengerti arah dan prosedur kerj sehingga akanmenghasilkan pekerjaan yang berkualitas. bahwadalam dunia pekerjaan iperluan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tepat sesuai dengan bidang pekerjaan untuk menghasilkan keterampilan yng tinggi dlam menyelesaikan suatu tugas dalam rangka peninkatan produktivita.

7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil statistik enunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menjadikan produktivitas semakin meningkat

Studi empiris enunjukkan bahwa menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo memiliki kepuasan kerja yang bagus. Hal ini ditunjukkan dengan berusaha untuk menyesuaikan keadaan dengan keadaan perusahaan artinya jika waktunya karyawan libur tetapi perusahaan membutuhkan karena banyaknya permintaan maka karyawan bagian produksi akan bersedia lembur kerja meskipun hari libur. Selain itu berusaha setia terhadap perusahaan ini dengan memaklumi kekurangan perusahaan, berperantif dalam upaya memajukan perusahaan, siap melakukan pengorbanan pribadi demi kebaikan perusahaan. Indikator yang paling mbenuk dari komitmen kerja dapat dilihat dari nilai factor loading yang paling besar dari suatu kusioner karyawan di PT. berusaha untuk menyesuaikan keadaan pribadi dengan keadaan perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu ciri adanya komitmen yang tinggi dibuktikan dengan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi sehingga terlihat dengan jelas totalitas karyawan dalam bekerja. Komitmen yang tinggi membuat karyawan lebih totalitas dalam menjaga integritas perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang aksimal.[17] bahwa kepuasan kerja membuat karyawan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan dan bersikap totalitas untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan, hal ini membuat karyawan berlomba lomba untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

8. Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas dimediasi oleh Kepuasan kerja. Artinya karakteristik individu yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi juga

Studi empiris menunjukkan bahwa Karakteristik individu karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan bagian produksi kayu yang memiliki pandangan yang luas akan berusaha untuk menjaga kelancaran produksinya dengan menjaga kualitas kayu yang dihasilkan hingga menjadi kayu yang siap dikonsumsi, untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal. Sehingga hal ini memacu karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan kepuasan kerja akan menghasilkan kesetiaan dalam meningkatkan produktivitas [18] bahwa kepuasan kerja membuat karyawan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan dan bersikap totalitas untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan, hal ini membuat karyawan berlomba lomba untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

9. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas dimediasi oleh Kepuasan kerja. Artinya karakteristik pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula sehingga menghasilkan produktivitas yang maksimal.

Studi empiris menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan di PT Integra Indocabinet sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan bagian QC bekerja dengan keahliannya untuk menjaga kualitas kayu mulai dari proses hingga menghasilkan bentuk furniture yang kuat dan benuk yang menarik. Hal ini menjadikan bekerja terasalanca dan mudah untuk iatasi masalahnya sehingga membuat senang dalam bekerja sehingga hasil kerja maksimal. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas. [19] bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja memerlukan tekad, kesetiaan dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkan kesetiaan terhadap perusahaan hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dalam organisasi.

10. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas dimediasi oleh Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tinggi bisa meningkatkan kepuasan kerja sehingga prestasi kerja juga semakin meningkat

Studi empiris menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan di PT. Integra Indocabinet sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang bekerja dengan menggunakan perlengkapan lengkap seperti masker, sarung tangan dan sepatu. Karyawan bekerja dengan memperhatikan prosedur dan aturan perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan menjauhkan dari bahaya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas Indikator yang membentuk produktivitas adalah karyawan bekerja dengan target yang ditetapkan perusahaan. Sehingga dalam mencapai produktivitas perlu dilakukan pemetaan antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Selain itu dibentuk pula kepuasan kerja yang tinggi dengan menekankan perasaan yang ada dengan perusahaan agar karyawan bekerja sesuai dengan hasil yang maksimal sehingga tercipta produktivitas yang maksimal. [16] bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang disesuaikan dengan keahlian seseorang dapat menjadikan pekerjaan dikerjakan dengan lancar yang membuat karyawan merasa cinta terhadap pekerjaan dan setia terhadap tempat ia bekerja.

VII. KESIMPULAN

1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
3. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
4. Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
5. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
6. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
8. Karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
9. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo
10. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh Kepuasan kerja karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak dan Ibu serta Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan baik maupun pengiringi dengan doa
2. Ibu Sumarti, SE. MM. selaku Dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan selaku dosen pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini
3. Orang tua, Suami, Saudara/i tercinta telah memberikan semangat, kasih sayang, motivasi, nasihat dan doa selalu menyertai penulis
4. Pimpinan dan seluruh karyawan PT PG Cadi Baru atas bantuan dan informasi yang telah diberikan.
5. Terima kasih buat Miss Mila yang selalu mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi

REFERENSI

- [1] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo, 2016.
- [2] Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016.
- [3] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan*. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2016.
- [4] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketujuh. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018.
- [5] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2016.
- [6] S. Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2017.
- [7] U. Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 8, Buku 4*. Jakarta: Salemba Empat, 2018.
- [8] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [9] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.

- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2018.
- [11] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*,. Jakarta: Raja Grafindo, 2018.
- [12] Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017.
- [13] A. Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- [14] S. Robbins, *Perilaku dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2018.
- [15] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. 2018.
- [16] G. Dessler, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Pelatihan dan Pengembangan*, 2017.
- [17] M. Manullang, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada Press, 2016.
- [18] Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Competency Based Human Resources Management, Edisi Revisi Cetakan kedua*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- [19] A. Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bandung: Pustaka Setia, 2018.



ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

Student Paper

6%

2

acopen.umsida.ac.id

Internet Source

4%

3

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

3%

4

ijins.umsida.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On