

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KONTRAKTOR PADA DIVISI ENVIRONMENTAL PT FREEPORT INDONESIA**

Qomariyah Nurul <sup>1)</sup>, Habel Taime <sup>2)</sup>, Ignasius Narew <sup>3)</sup>

Prodi Ekonomi Pembangunan STIE Jembatan Bulan, Papua, Indonesia <sup>1,2,3)</sup>

*Corresponding Author:*

[nurulqomariyah366@gmail.com](mailto:nurulqomariyah366@gmail.com) <sup>1)</sup>, [Habeltaime4@gmail.com](mailto:Habeltaime4@gmail.com) <sup>2)</sup>, [ignasiusnarew@gmail.com](mailto:ignasiusnarew@gmail.com) <sup>3)</sup>

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah tingkat pendidikan, iklim kerja dan etos kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja kontraktor pada Divisi Environmental Pt Freeport Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Sampel data dalam penelitian ini diambil dari populasi responden yaitu lima pimpinan perusahaan dan populasi subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada masing-masing kontraktor. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, iklim kerja dan etos kerja terhadap mempengaruhi produktivitas tenaga kerja kontraktor pada Divisi Environmental Pt Freeport Indonesia maka alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, Berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah tingkat pendidikan, iklim kerja dan etos kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kontraktor. Berdasarkan hasil uji t tingkat pendidikan dan iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kontraktor, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

**Kata kunci:** Produktivitas, Tingkat Pendidikan, Iklim Kerja, Etos Kerja, Kontraktor

### **Abstract**

*The purpose of this study was to examine whether the level of education, work climate and work ethic affect the productivity of contractor labor in the Environmental Division of Pt Freeport Indonesia. This research uses associative method. Data samples in this study were taken from the respondent population, namely five company leaders and the research subject population, namely employees who work for each contractor. To find out the effect of education level, work climate and work ethic on affecting contractor labor productivity in the Pt Freeport Indonesia Environmental Division, the analytical tool used is multiple linear regression. Based on the results of this study, the level of education, work climate and work ethic simultaneously have no significant effect on contractor labor productivity. Based on the results of the t test the level of education in and the work climate has no significant effect on contractor labor productivity, work ethic has a significant effect on labor productivity.*

**Keywords:** Productivity, Education Level, Work Climate, Work Ethic, Contractor

## **PENDAHULUAN**

Wirayani et al, (2018:667) menyatakan, dunia usaha saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat dan disertai dengan persaingan yang semakin ketat sehingga hanya

### **History:**

Received : 10 October 2023

Revised : 250 Oktober 2023

Accepted : 23 November 2023

Published: 22 Desember 2023

**Publisher:** LPPM Universitas Darma Agung

**Licensed:** This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing yang mampu menghadapi suatu persaingan, serta dapat selalu berkembang. Oleh karena itu upaya meningkatkan kerja para karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Di dalam suatu perusahaan pastinya diharapkan untuk dapat memperoleh suatu hasil atau output yang maksimal yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Apabila output yang dihasilkan tinggi maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dan begitupun sebaliknya apabila output yang dihasilkan rendah maka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya dalam hal ini yaitu suatu keberhasilan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan karena apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya, sebaliknya apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka produktivitas kerja akan rendah. Jumlah sumber daya manusia yang banyak juga belum dapat digunakan sebagai pegangan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan akan maju, bahkan di sebuah negara yang jumlah manusia banyak namun tidak produktif justru dapat menjadi benalu yang memberatkan negara. Untuk itu yang diperlukan adalah manusia yang berkualitas. Manusia yang berkualitas tersebut berhimpitan langsung dengan manusia yang produktif dan nantinya diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Edy Sutrisno (2009:101) untuk menjamin produktivitas kerja yang tinggi terdapat tiga bagian yang perlu ditinjau, hal ini meliputi keahlian manajemen tenaga kerja, efisiensi tenaga kerja, dan aspek keadaan area pekerjaan. Ketiga bagian ini salingberhubungan dan selaras dalam suatu sistem yang bisa diukur dengan berbagai dimensi yang relatif sederhana. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hal yang wajib dan tidak bisa diabaikan dalam mengatur strategi bisnis yang termasuk bidang produksi, pemasaran, keuangan, serta bidang yang lain.

Rismayadi, (2016:5) menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal merupakan faktor-faktor yang berperan dalam produktivitas tenaga kerja pada suatu bidang usaha. Beberapa hal seperti tingkat pendidikan, besaran upah, motivasi, umur, kelelahan, dan lainnya yang bersifat individu merupakan faktor yang berperan penting dalam produktivitas tenaga kerja. Sedangkan, faktor eksternal seperti budaya, lingkungan kerja, keselamatan kerja, peraturan, kepemimpinan dan lainnya juga berdampak kepada produktivitas tenaga kerja pada suatu bidang usaha. Masing-masing faktor tersebut baik secara langsung, maupun tidak langsung, sadar, maupun tidak sadar tentunya akan berpengaruh kepada produktivitas tenaga kerja yang akan menentukan seberapa besar produktivitas suatu perusahaan dalam menghasilkan jasa atau produksi sesuai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab perusahaan tersebut.

Kapasitas tenaga kerja turut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Oleh sebab itu, meningkatkan keahlian dan ilmu pengetahuan harus dilakukan secara

berkelanjutan untuk mendorong kapasitas tenaga kerja, sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Selain itu, budaya kerja yang jujur, disiplin, dan konsisten, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Akan mendorong produktivitas tenaga kerja dalam menuntaskan pekerjaan dengan mutu yang baik dan berkualitas.

Kehadiran PT Freeport Indonesia di Kabupaten Mimika, berperan penting dalam membuka lapangan kerja baik sebagai karyawan langsung ataupun sebagai karyawan kontraktor yang dipekerjakan pada berbagai proyek di seluruh area kerja PT Freeport Indonesia. Salah satu bidang yang cukup banyak menggunakan tenaga kerja melalui jasa kontraktor adalah bidang lingkungan hidup. PT Freeport Indonesia melalui Divisi Environmental berkomitmen untuk mengelola dampak lingkungan yang ditimbulkan akibat operasi tambang. Dalam penanganan dampak lingkungan tersebut, Divisi Environmental melibatkan masyarakat pemilik hak ulayat dalam program pengelolaan lingkungan, memberikan prioritas kesempatan kerja kepada masyarakat pemilik hak ulayat secara khusus untuk menjadi mitra kerja dibidang lingkungan hidup.

Salah satu komitmen sosial PT Freeport Indonesia adalah melibatkan masyarakat pemilik hak ulayat dalam berbagai program pengelolaan dampak lingkungan melalui membuka kesempatan kerja (proyek) bagi kontraktor-kontraktor lokal Papua dalam berbagai pekerjaan secara khusus dalam program pengelolaan lingkungan yang berlokasi di Pusat Penelitian Reklamasi dan Biodiversity Mile Post 21 (MP21). Para kontraktor tersebut bekerja dalam berbagai bidang dan area kerja, seperti penanaman dan pemeliharaan tanaman reklamasi, perawatan dan pemeliharaan area Mile Post 21, pemeliharaan tanaman pertanian, perkebunan, perikanan, peternakan sapi, pengumpulan tanaman eceng gondok dari sungai sebagai bahan baku pembuatan kompos, pemantauan keanekaragaman hayati, hingga penanaman mangrove di muara Ajkwa.

Keterlibatan masyarakat sebagai pemilik hak ulayat wilayah operasi PT Freeport Indonesia berjalan melalui pendampingan program usaha mikro kecil menengah (UMKM) PT Freeport Indonesia yang membina para kontraktor lokal yang mempekerjakan karyawan asli Papua dan non-Papua dari berbagai daerah, suku, tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Setiap kontraktor menyediakan tenaga kerja untuk melakukan berbagai pekerjaan-pekerjaan dalam program reklamasi di area MP21. Tenaga kerja direkrut diharapkan memiliki produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh pengguna jasa. Pemenuhan target pekerjaan oleh kontraktor akan mendapatkan penilaian yang baik dari Divisi Environmental selaku pengguna jasa.

Di bawah ini adalah hasil pencapaian target pekerjaan lima (5) kontraktor dari tahun 2019, hingga 2021.

**Tabel 1. Rata-Rata Pencapaian Target Kerja Kontraktor Pelaksana Program Reklamasi Pada Divisi Environmental**

Qomariyah Nurul <sup>1)</sup>, Habel Taime <sup>2)</sup>, et al., **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Kontraktor...**

No	Perusahaan	Produksi 2019			Produksi 2020			Produksi 2021			Rata-Rata
		Target	Aktual	%	Target	Aktual	%	Target	Aktual	%	
1	CV Kapare	70 Ha	50 Ha	71%	70 Ha	54 Ha	77%	70 Ha	58 Ha	83%	54 Ha
2	CV Kamame	48 Ha	40 Ha	83%	48 Ha	36 Ha	75%	48 Ha	33 Ha	79%	36 Ha
3	CV Wairi Group	40 Ha	32 Ha	80%	40 Ha	36 Ha	90%	40 Ha	33 Ha	83%	34 Ha
4	CV Mimika Gunung Jaya	45 Ton	28,8 Ton	64%	45 Ton	38 Ton	84%	45 Ton	30 Ton	67%	32 Ton
5	CV Putra Amko	400 Ton	337 Ton	94%	400 Ton	165 Ton	41%	350 Ton	229 Ton	57%	244 Ton

*Sumber: Laporan Tahunan ECSP, 2019, 2020, 2021*

Berdasarkan tabel 1 terdapat lima (5) kontraktor yang gagal memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh Divisi Environmental PTFI sesuai kontrak yang berlaku, sehingga berdampak kepada nilai tagihan yang diterima oleh kontraktor. Berdasarkan data aktual pencapaian selama tiga tahun dari tahun 2019, hingga 2021, diperoleh rata-rata persentase (%) aktual yang dicapai CV Putra Amko menangani pekerjaan pengumpulan tanaman enceng gondok dari MP 26 ke MP 21 yang nantinya akan di jadikan bahan dasar pembuatan kompos sebesar 64%, CV Mimika Gunung Jaya menangani proyek pembuatan kompos sebesar 72%, CV Kaparebekerja pada bagian area Muara Ajkwa penanaman Mangrove untuk revegetasi daerah pesisir pantai sebesar 77%, CV Kamame bekerja pada bagian perawatan perkebunan kopi dan coklat di MP 21 sebesar 79%, dan pencapaian target tertinggi diperoleh oleh CV Wairi Group yang mendapatkan proyek pembersihan area MP 21 sebesar 84%. Kondisi dimana tidak tercapainya target pekerjaan yang diberikan kepada para kontraktor tersebut diduga karena beberapa faktor, yaitu tingkat pendidikan, iklim kerja, dan etos kerja.

Ketika seorang karyawan berbekal tingkat pendidikan yang memadai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Prestasi akademis yang sudah dicapai selama menempuh pendidikan sekolah menjadi salah satu pertimbangan perusahaan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya (Budi rismayadi, 2016). Hal ini sejalan penelitian I Fitriandkk, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Siregar (Siregar, 2017) menyatakan, bahwa iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam lingkungan kerja yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hijah, Nurul Fidinia Setyaningsih, Yuliani Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim kerja mempunyai korelasi cukup tinggi dengan peningkatan produktivitas kerja.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif berdasarkan kesadaran yang kuat, keyakinan inti dan komitmen total terhadap paradigma terintegrasi Sinamo (Saleh & Hardi, 2018). Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian Azalia Nabila Putri, hasil analisis secara parsial bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Karyawan Pada Pt Wangsa Jatra Lestari Surakarta.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (Rampisela et al., 2020:305), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan, iklim kerja dan etos kerja mempengaruhi produktivitas karyawan kontraktor pada Divisi Environmental PT Freeport Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Iklim Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,031	3	52,344	2,281	,092 <sup>b</sup>
	Residual	1032,707	45	22,949		
	Total	1189,738	48			

a. Dependent Variable: Produktivitas  
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Tingkat Pendidikan, Iklim Kerja

Sumber data : Hasil Output SPSS 2023

Uji signifikansi secara simultan atau secara bersama-sama dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Dari hasil uji F yang telah dilakukan di atas, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 16,950 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan rumus  $DF = k-1 = 4-1=3$ , dan  $DF2=n-k = 49-4 = 45$  (n adalah jumlah sampel populasi subjek penelitian dan k adalah jumlah variabel) sehingga hasil yang diperoleh untuk nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,81.

Sesuai dengan hasil uji F di atas, maka diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $2,281 < 2,81$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima. Artinya secara simultan atau bersama-sama Tingkat Pendidikan, Iklim Kerja, dan Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kontraktor pada Divisi Environmental PT Freeport Indonesia.

### B. Pengaruh tingkat pendidikan, iklim kerja dan etos kerja terhadap produktivitas secara parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,013	7,150		1,121	,268
	Tingkat Pendidikan	,450	,293	,217	1,533	,132
	Iklim Kerja	-,274	,151	-,284	-1,822	,075
	Etos Kerja	,419	,194	,339	2,167	,036

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber data : Hasil Output SPSS 2023

- a) Nilai  $t_{hitung} = 1,121 < 2,014$  ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dibanding dengan  $t_{tabel}$  sehingga dinyatakan  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, dengan demikian diartikan bahwa secara parsial variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- b) Nilai  $t_{hitung} = -1,822 < 2,014$  ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dibanding dengan  $t_{tabel}$  sehingga dinyatakan  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, dengan demikian diartikan bahwa secara parsial variabel Iklim Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.
- c) Nilai  $t_{hitung} = 2,167 > 2,014$  ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  sehingga dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian diartikan secara parsial variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

- a. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kontraktor pada Divisi Environmental PT Freeport Indonesia, hal ini dikarenakan kebutuhan pekerjaan dilapangan secara umum tidak membutuhkan tenaga skill atau pengalaman khusus atau keahlian tertentu namun dapat dikerjakan oleh berbagai disiplin ilmu bahkan tanpa menempuh pendidikanpun dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan demikian tingkat pendidikan bukanlah penyebab atau kendala utama dalam penyelesaian dan pencapaian target tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Pekerjaan yang dilakukan lebih banyak menggunakan tenaga fisik sehingga tingkat pendidikan tidaklah berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan atau tanpa pengetahuan dan pengalaman khusus pekerjaan tersebut dapat dilakukan.
- b. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kontraktor pada Divisi Environmental PT Freeport Indonesia hal ini dikarenakan kondisi aktual lingkungan tempat dimana karyawan bekerja berada dalam kondisi yang baik dengan komunikasi dan interaksi serta hubungan antara Direktur perusahaan, manager, PJO, supervisor serta karyawan lapangan terjalin dengan baik bahkan komunikasi dan interaksi antar sesama karyawan juga terjalin dengan sangat baik sehingga dengan komunikasi yang berjalan dengan baik ini telah menciptakan kondisi suasana lingkungan kerja yang baik dan tentunya akan memberikan dampak terhadap produktivitas secara keseluruhan.
- c. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kontraktor pada Divisi Environmental PT Freeport Indonesia, hal ini dikarenakan perilaku disiplin kerja

dari beberapa individu tenaga kerja yang berperilaku buruk terutama pada kehadiran ditempat kerja serta pemanfaatan jam kerja yang tidak sesuai menyebabkan menurunnya prestasi kerja individu yang berdampak pada pencapaian keseluruhan team dalam penyelesaian pekerjaan. Tingkat kehadiran memberikan kontribusi terbesar dikarenakan ketika pekerjaan itu harus diselesaikan oleh beberapa karyawan namun karena ketidakhadiran satu orang maka penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Demikian pula dengan mangkir atau pemanfaatan jam kerja yang tidak sesuai pada saat ditempat kerja. Beberapa orang bekerja dan satu atau dua orang lainnya tidak bekerja atau melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaannya maka akan memberikan pengaruh pada pencapaian kerja seluruh team. Hal lain yang berpengaruh adalah kurangnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pekerja lebih memilih membantu pekerjaan lain yang di minta pemberi kerja dari pada mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alhamid, T., & Anufia, B. (2019). Resume : Instrumen Pengumpulan Data. *Nucl. Phys.*, 13(1), 1–20.
- Budi rismayadi. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreati*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Edy Sutrisno. (2009). *SUMBER DAYA MANUSIA* (Pertama). KENCANA.
- Fikriman, & Herdiansyah, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit. *Jurnal Agri Sains*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.36355/jas.v1i1.110>
- Fitriani, I., Pujiati, A., & Sakitri, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 18–23. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31505>
- H, M. A. (2020). *Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Melalui Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru*. STIE Nobel Indonesia.
- Karmawan, I. G., Winanti, & Hartono Sugiarto. (2015). Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja pada STMIK Dharma Putra. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, 6(1), 64–71. <https://doi.org/10.21512/comtech.v6i1.2287>
- Khojin, N., Utami, S. N., & Saifulloh, D. M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang Di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax Idea*, 2(5), 98–105. <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/274>
- Megawati, & Ampauleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(1), 231–242.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.999>
- Muzaache. (2021). *Be A Profesional Contractor* (Guepedia (ed.)). Penerbit Guepedia.
- Nugraha, A. (2019). Pentingnya Pendidikan Berkelanjutan Di Era Revolusi 4.0. *Majalah Ilmiah "Pelita Ilmu,"* 2(1), 26–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.37849/mipi.v2i1.118>
- Rampaisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27535>
- Riyanti, H. D. (2021). *Persepsi Karyawan Tentang Iklim Kerja Dan Kinerja Di Perusahaan Jasa Bagaimana Pengaruhnya ?* 4, 103–110.
- Rudiansyah, F. (2014). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol2, No 1*, 1987-6285.
- Saleh, A. rahman, & Hardi, U. (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(21), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Siregar, P. P. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi : 54*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v0i54.284>
- Takwim, R. I. (2012). Pengaruh Konflik Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal RIset Manajemen*, 1(1), 84–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/image.v1i1.2324>
- Tj, H. W., Tecoalu, M., & Gunawan, I. (2022). Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 13572–13580. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.4474>
- Tyas, D. . (2010). *Ketenagakerjaan di Indonesia* (Digital 20). Penerbit Alprin, Semarang.
- Ukkas. (2017). *faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo*. 2(2), 187–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wirawan, K. E., Bagia, W., & Susila, G. P. agus J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/bjm.v5i1.21991>
- Wirayani, D., Suprihartini, L., & Kurniawan, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. *Bahtera Inovasi*, 1(2), 46–58. <https://doi.org/10.31629/bi.v1i2.3442>