

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang-orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.<sup>1</sup>

Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM.<sup>2</sup>

PT. Semen Baturaja (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang industri semen di wilayah Sumatera bagian Selatan. Semen Baturaja selalu berusaha untuk menjaga kontinuitas dan stabilitas pasokan semen dalam negeri khususnya di Sumatera Bagian Selatan, karena Semen Baturaja merupakan produsen semen tunggal untuk wilayah Sumatera bagian Selatan. SDM adalah partner utama yang dimiliki Perseroan untuk mencapai cita-cita, visi serta misi perusahaan. Memiliki kualitas SDM yang

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Prenadamedia Group, 2009). hlm.5.

<sup>2</sup> Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Indeks, 2014), hlm. 4.

andal dan tepat akan berdampak pada pencapaian perseroan dan menambah daya saing di tengah dinamika persaingan usaha dan maraknya usaha-usaha sejenis lahir ditanah air. Selain itu, Perseroan menyadari bahwa perdagangan bebas dunia saat ini perlahan terus merambah sehingga menuntut hadirnya tenaga-tenaga kerja yang berdaya saing tinggi dan mampu berkompetisi.

Untuk itu, Perseroan menaruh prioritas yang tinggi guna mempersiapkan seluruh SDM Perseroan untuk memiliki keterampilan yang memadai serta menghidupi Etos Kerja dan karakter yang tangguh, berintegritas dan memiliki semangat tinggi. Adapun kualitas ini tidak hanya dituntut kepada karyawan namun juga kepada seluruh jajaran manajemen Perseroan. Guna mencapai kualitas SDM tersebut, Perseroan secara berkesinambungan mempersiapkan berbagai program pengembangan sebagai upaya meningkatkan kualifikasi tingkat pendidikan karyawan, baik dari pendidikan formal maupun non formal.

Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut, hal ini harus melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja serta memerhatikan gaji karyawan.

Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Maksudnya adalah etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam

perusahaan tersebut. Dengan penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan.

Fenomena etika kerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang mengatur etika kerja antara lain, perilaku atasan, perilaku bawahan, perilaku sesama karyawan perusahaan. Pedoman perilaku yang diterapkan pada perseroan bersifat mengikat dan mewajibkan seluruh jajaran perseroan baik manajemen maupun karyawan untuk taat kepada peraturan yang berlaku tersebut. Secara internal, pedoman perilaku ini akan mencegah terjadinya benturan kepentingan, menciptakan integritas, kejujuran dan profesionalitas pengurus dan karyawan. Sedangkan secara eksternal, penerapan pedoman perilaku ini akan meningkatkan etos kerja bagi pengurus perusahaan

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada beberapa karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang ada terdapat masalah khususnya berkaitan dengan etos kerja yang kurang ramahnya sesama karyawan, serta sering kurangnya tepat waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga membuat karyawan harus lembur. Tercapainya suatu kinerja

karyawan yang baik tidak terlepas dari kerja sama antar karyawan serta semangat dalam bekerja.

Gaji merupakan bayaran tetap berupa uang yang diterima seorang karyawan dari perusahaan ataupun organisasi.<sup>3</sup> Dalam masyarakat kita sekarang ini, gaji yang diberikan perusahaan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dimasyarakat. Gaji yang diterima oleh karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Oleh sebab itu, perusahaan sekarang dituntut agar lebih memperhatikan gaji karyawan guna menarik karyawan supaya masuk bekerja dengan tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya sehingga karyawan merasa puas karena usaha mereka dihargai.<sup>4</sup>

Apabila gaji karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan etos kerja yang tinggi serta gaji yang sesuai.<sup>5</sup>

Para karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang tidak hanya mendapatkan gaji pokok saja melainkan mendapatkan tunjangan

---

<sup>3</sup> M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada). hlm. 316.

<sup>4</sup> *Ibid.* hlm.3

<sup>5</sup> Muhammad Rizal Nur Irawan, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo*, Vol.1, No.1:April 2018 Online, hlm.36.

perusahaan, tunjangan rumah, tunjangan BPJS, tunjangan jabatan, tunjangan jaminan hari tua, fasilitas dan tunjangan pulsa.

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang bahwa untuk masalah sistem penggajian itu sendiri tidak memiliki permasalahan. Hanya saja pengajiannya untuk gaji dasar setiap karyawan itu sama nilainya, yang membedakannya gaji GDP (gaji dibawah pulang) yang setiap bulannya nilai yang didapatkan tidak tetap, sesuai kinerja sehingga GDP nya berubah-ubah.

Lawler dan Porter, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), Ed-1, Cet-2, Hal.170.

Berdasarkan data perusahaan pada tahun 2019 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang memiliki karyawan yang berjumlah sebagai berikut :

| <b>No.</b> | <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah</b> |
|------------|----------------------|---------------|
| <b>1.</b>  | Laki-laki            | 141           |
| <b>2.</b>  | Perempuan            | 46            |
|            | <b>Jumlah</b>        | 187 orang     |

Sumber : PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang, 2019.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang diharuskan untuk mempekerjakan tim professional, kompeten dan berpengalaman di bidangnya masing-masing. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur dengan produktivitas kerja karyawan yang meningkat.

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya. Dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari

para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.<sup>7</sup>

Seperti yang ditunjukkan pada data hasil penjualan dan jumlah yang diproduksi pada tabel 1.2 dan 1.3 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penjualan dan Quantity (jumlah) yang produksi dalam ton Periode**  
**Januari-Desember 2017**  
**PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk**  
**Rekapitulasi Penebusan Distributor Semen**

| No           | Bulan     | Qty Ton      | Nilai Tembus         |
|--------------|-----------|--------------|----------------------|
| 1            | Januari   | 128.416,47   | 132.036.728.281,64   |
| 2            | Februari  | 103.303,06   | 107.038.791.453,51   |
| 3            | Maret     | 118.126,41   | 121.619.150.294,22   |
| 4            | April     | 103.419,77   | 105.818.195.115,01   |
| 5            | Mei       | 122.734,39   | 123.580.889.933,98   |
| 6            | Juni      | 100.021,04   | 100.018.603.223,29   |
| 7            | Juli      | 137.087,80   | 136.112.632.080,96   |
| 8            | Agustus   | 172.815,15   | 170.710.158.435,89   |
| 9            | September | 180.015,08   | 177.702.885.629,98   |
| 10           | Oktober   | 195.971,74   | 193.836.920.441,20   |
| 11           | November  | 220.198,77   | 213.494.755.577,30   |
| 12           | Desember  | 180.850,55   | 177.530.095.834,63   |
| <b>Total</b> |           | 1.762.960,23 | 1.847.474.796.616,69 |

Sumber: PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang, 2019

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil penjualan dan jumlah yang diproduksi pada tahun 2017 mengalami penurunan dan kenaikan. Ini disebabkan pada semester 1 (Januari-Juni) masih melakukan pengajuan suply sehingga membuat penjualan stabil dan sedang, pada semester 2 (Juli-Desember) barulah

---

<sup>7</sup> Budi Rismayadi, *Jurnal Manajemen & Bisnis* ISSN 2528-0597 Vol 1, No 1, 2015.hlm.2.

penjualan mulai mengalami kenaikan.<sup>8</sup> Ini dapat dibuktikan dari data penjualan diatas.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penjualan dan Quantity (Jumlah) Yang Produksi Dalam Ton Periode**  
**Januari-Desember 2018**  
**PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk**  
**Rekapitulasi Penebusan Distributor Semen**

| No           | Bulan     | Qty Ton      | Nilai Tembus         |
|--------------|-----------|--------------|----------------------|
| 1            | Januari   | 160.982,37   | 156.304.719.810,92   |
| 2            | Februari  | 136.070,50   | 132.077.606.999,90   |
| 3            | Maret     | 150.070,65   | 146.092.727.081,98   |
| 4            | April     | 151.597,89   | 147.335.298.262,62   |
| 5            | Mei       | 166.333,16   | 163.494.918.487,45   |
| 6            | Juni      | 103.475,01   | 102.246.143.750,26   |
| 7            | Juli      | 189.701,38   | 186.238.234.846,83   |
| 8            | Agustus   | 218.786,85   | 215.046.842.580,97   |
| 9            | September | 226.604,39   | 224.591.463.581,88   |
| 10           | Oktober   | 245.587,38   | 244.409.333.601,94   |
| 11           | November  | 208.280,71   | 208.246.194.847,28   |
| 12           | Desember  | 238.765,17   | 237.728.341.627,52   |
| <b>Total</b> |           | 2.196.255,46 | 2.272.002.416.753,51 |

Sumber: PT Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang, 2019

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil penjualan dan jumlah yang diproduksi pada tahun 2018 mengalami penurunan dan kenaikan. Ini disebabkan pada semester 1 (Januari-Juni) masih melakukan pengajuan suply sehingga membuat penjualan stabil dan sedang, pada semester 2 (Juli-Desember) barulah penjualan mulai mengalami kenaikan.<sup>9</sup> Ini dapat dibuktikan dari data penjualan diatas.

<sup>8</sup> Observasi langsung terhadap beberapa karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.

<sup>9</sup> Observasi langsung terhadap beberapa karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.



Dari penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel etos kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel intervening, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
***Research Gap* Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|   | <b>Hasil Penelitian</b>    | <b>Peneliti</b>                                     |
|---|----------------------------|---|
| Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh positif  | Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanmar (2015) |
|   | Terdapat pengaruh negative | Hera Rahmatin Barokah (2016)                        |
|   | Tidak berpengaruh          | Ahmad Zainuri (2011)                                |

**Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019**

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh etos kerja yang diteliti oleh Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanmar (2015), menunjukkan bahwa faktor etos kerja memiliki pengaruh positif dan penelitian menurut Hera Rahmatin Barokah (2016), menunjukkan hasil bahwa faktor etos kerja memiliki faktor negatif terhadap kinerja karyawan . Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan faktor etos kerja Ahmad Zainuri (2011) menunjukkan bahwa faktor etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.5**  
***Research Gap* Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

|   | <b>Hasil Penelitian</b>    | <b>Peneliti</b>   |
|---|----------------------------|---|
| Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh positif  | Khairunnisa Batubara, Sugiharto Pujangkoro dan Buchari (2013)         |
|   | Terdapat pengaruh negative | Mohammad Bukhori (2018)   |
|   | Tidak berpengaruh          | Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong (2019) |

**Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019**

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh gaji yang diteliti oleh Khairunnisa Batubara, Sugiharto Pujangkoro dan Buchari (2013), menunjukkan bahwa faktor gaji memiliki pengaruh positif dan penelitian menurut Mohammad Bukhori (2018), menunjukkan hasil bahwa faktor gaji memiliki faktor negatif terhadap kinerja karyawan . Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan faktor gaji Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong (2019) menunjukkan bahwa faktor gaji tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.6**

***Research Gap* Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

|   | <b>Hasil Penelitian</b>   | <b>Peneliti</b>              |
|---|---------------------------|------------------------------|
| Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh positif | Abdurrauf (2015)             |
|   | Terdapat pengaruh negatif | Budi Rismayadi (2014)        |
|   | Tidak berpengaruh         | Danang Agil Wicaksono (2011) |

**Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019**

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan yang diteliti oleh Abdurrauf (2015), menunjukkan bahwa faktor Produktivitas Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan penelitian menurut Budi Rismayadi (2014), menunjukkan hasil bahwa faktor etos kerja memiliki faktor negative terhadap kinerja karyawan . Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan faktor Produktivitas Kerja Karyawan Danang Agil Wicaksono (2011) menunjukkan bahwa faktor Produktivitas Kerja Karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti “**Pengaruh Etos Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang ?
3. Adakah Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang ?
4. Adakah Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang ?
5. Adakah Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang ?
6. Adakah Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang ?
7. Adakah Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja Kota Palembang ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini perlu dibatasi ruang lingkup dan objek penelitiannya agar tidak terjadi sesuatu penyimpangan sasaran. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang pengaruh etos kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel intervening di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.
6. Untuk Mengetahui Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.

7. Untuk Mengetahui Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Baturaja Kota Palembang.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya sebagai bahan pertimbangan peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel intervening di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan akan memperluas cakrawala pemikiran dan pengalaman penulis.
- b. Universitas, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan relevansi bagi para pembaca khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam agar memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang luas. Penelitian ini diharapkan menjadi literature untuk penelitian selanjutnya.
- c. Bagi PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang, diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi untuk perkembangan dan

kemajuan pada masa yang akan datang bagi PT Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Pembahasan dalam penelitian ini akan di bagi menjadi lima bab, termasuk pendahuluan dan penutup serta lampiran-lampiran secara sistematis sesuai dengan pedoman penulisan skripsi yang telah ditentukan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel intervening di PT Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, menguraikan dan menjelaskan beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya ialah penjelasan mengenai pengertian etos kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, fungsi etos kerja, cara menumbuhkan etos kerja, indikator-indikator etos kerja, pengertian gaji, tujuan pemberian gaji, langkah-langkah dalam menentukan gaji, tantangan dalam menentukan gaji, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian kinerja, pengertian produktivitas kerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, indikator produktivitas, upaya peningkatan produktivitas.

Bab III Metode Penelitian, terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, waktu dan tempat penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis dan uji hipotesis.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini menguraikan mengenai prosedur pelaksanaan penelitian diantaranya tahap pelaksanaan, tahap pengumpulan data serta hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V Penutup, pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian.