

## **ANALISA KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA YANG BERPENGARUH PADA WAKTU KONSTRUKSI DI PT. UAO (PROYEK BKD)**

**Ryan Adismar, Sugeng Santoso, Karunia Burhan Pramudhita, Rofiq Kurniawan, M. Romi Bahtiar**

Universitas Mercubuana Jakarta, Indonesia

Email: 55119110148 @mercubuana.ac.id, sugeng.santoso@mercubuana.ac.id,  
55119110130@mercubuana.ac.id, 55119110118@mercubuana.ac.id,  
55119110087@mercubuana.ac.id

### **Abstract**

*The success of a company depends on the quality of the human resources in it. Therefore, the company tries to increase the productivity of its workforce so that it is more disciplined in carrying out its duties and responsibilities, of course it has the same goal, which is to expect good and satisfying work results according to what is specified in the company. The purpose of this study was to determine whether Work Discipline and Compensation had an effect on Labor Productivity at PT. UAO in the BKD project in Rangkas Bitung, Lebak Regency, where the project is currently running. The method used is multiple linear regression analysis using SPSS v.26 software. The research population was 18 workers and the sample used was 17 respondents. The result of the research shows that Work Discipline and Compensation have an effect either simultaneously or partially on Labor Productivity. Company leaders should pay attention to the quality variables of work discipline and compensation because they have an influence on labor productivity so that they can increase work productivity to achieve the target of completion of construction time on the BKD Project*

**Keywords:** *keywords: multiple linear regression analysis; discipline; compensation; labor productivity; project timeline*

### **Abstrak**

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Oleh karena itu, perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya agar lebih disiplin kerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, tentunya mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan sesuai apa yang ditentukan dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja di PT. UAO dalam proyek BKD di Rangkas Bitung, Kecamatan Lebak, Kabupaten Banten, dimana saat ini proyek sedang berjalan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS v.26. Populasi penelitian sebanyak 18 tenaga kerja dan sampel yang digunakan sebanyak 17

<b>How to cite:</b>	Adismar, Ryan., Sugeng Santoso, Karunia Burhan Pramudhita, Rofiq Kurniawan, Dan M. Romi Bahtiar (2021) Analisa Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Yang Berpengaruh Pada Waktu Konstruksi Di PT. UAO (Proyek BKD). <i>Syntax Literate</i> . 6(6). <a href="http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6.3152">http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6.3152</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

## Analisa Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja yang Berpengaruh pada Waktu Konstruksi Di PT. UAO (Proyek BKD)

responden. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja. Pimpinan perusahaan sebaiknya memperhatikan variabel kualitas disiplin kerja dan kompensasi karena memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai target penyelesaian waktu konstruksi pada Proyek BKD.

**Kata Kunci:** analisis regresi linear berganda; disiplin; kompensasi; produktivitas tenaga kerja; target waktu proyek

### Pendahuluan

Tumpuan paling penting dalam organisasi pada sebuah proyek adalah manusia. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan organisasi pada sebuah proyek. Dengan demikian kunci pokok dalam organisasi dalam sebuah proyek adalah sumber daya manusia dan kinerja yang baik dari karyawan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi harus tau cara memuaskan karyawannya sebab kepuasan karyawan menjadi pokok sehingga terciptanya karyawan yang berkualitas untuk organisasi tersebut.

Kinerja menurut Prawirosentono (1999:2) merupakan 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.

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Zameer, Ali, Nisar, & Amir, 2014) menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Ini berarti perusahaan harus memotivasi kepada karyawan agar karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. (Dhermawan & Bagus, 2012) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi dan kompensasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala

kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Penelitian ini menguatkan dari penjelasan (Zameer et al., 2014) dan juga (Dhermawan & Bagus, 2012) dengan penelitian pada proyek BKD dengan menggunakan sampling karyawan PT. UAO. Proyek BKD yang dikerjakan oleh PT. UAO harus diselesaikan sebelum maret 2021 sehingga menjadi penting untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja dan kompensasi terhadap karyawan PT. UAO agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga pengerjaan proyek BKD menjadi lebih cepat; proyek diselesaikan lebih cepat, biaya proyek dapat menurun, dan meningkatkan penawaran kompetitif (Putri, Caesarani Gloria; Santoso, 2020). Jadwal yang efektif bisa mendapatkan hasil yang baik dengan penghematan biaya dan peningkatan produktivitas (Santoso, 2018); (Rochman, Santoso, Fourmarch, Pawenary, & Fithri, 2021); (Permata & Santoso, 2020). Proyek diselesaikan juga melalui brainstorming yang bekerja dengan memfokuskan pada masalah (Santoso, Aulia, Harahap, Sitorus, & Waskita, 2021). Pada saat ini, bahan baku produksi langka, proyek industri didorong untuk menjadi mampu beradaptasi (Santoso, Nusraningrum, Hadibrata, Widyanty, & Isa, 2021).

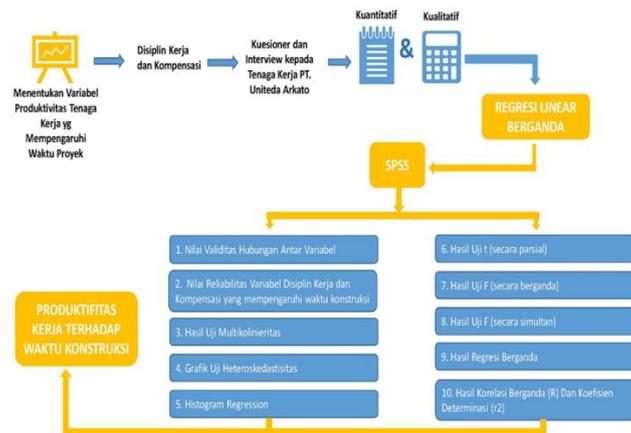
### **Metode Penelitian**

Metode Penelitian Menurut (Sugiyono, 2010), penelitian kuantitatif dalam melihat pengaruh atau hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas tenaga kerja).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. UAO yang berjumlah 17 orang.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan cara mengumpulkan data melalui kuisioner.

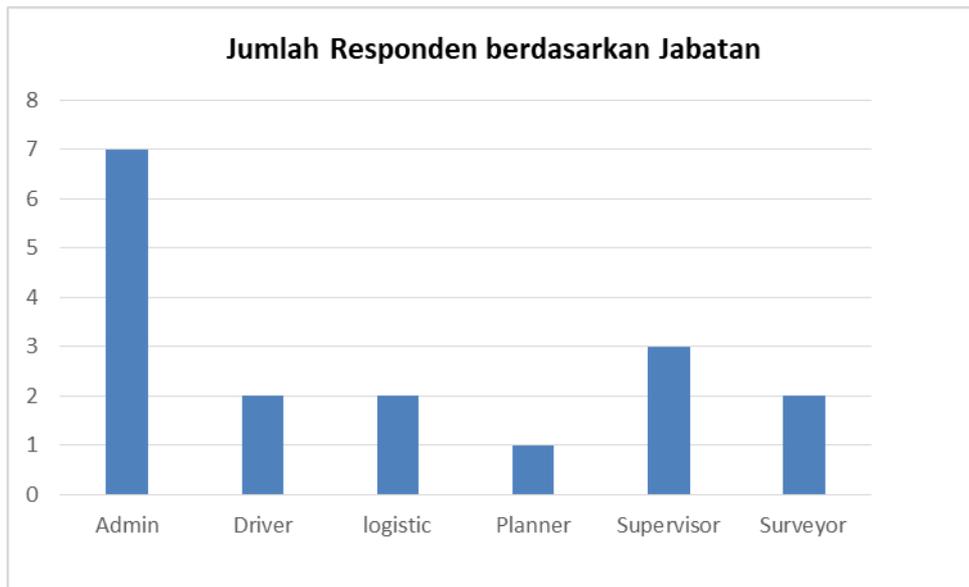
# Analisa Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja yang Berpengaruh pada Waktu Konstruksi Di PT. UAO (Proyek BKD)



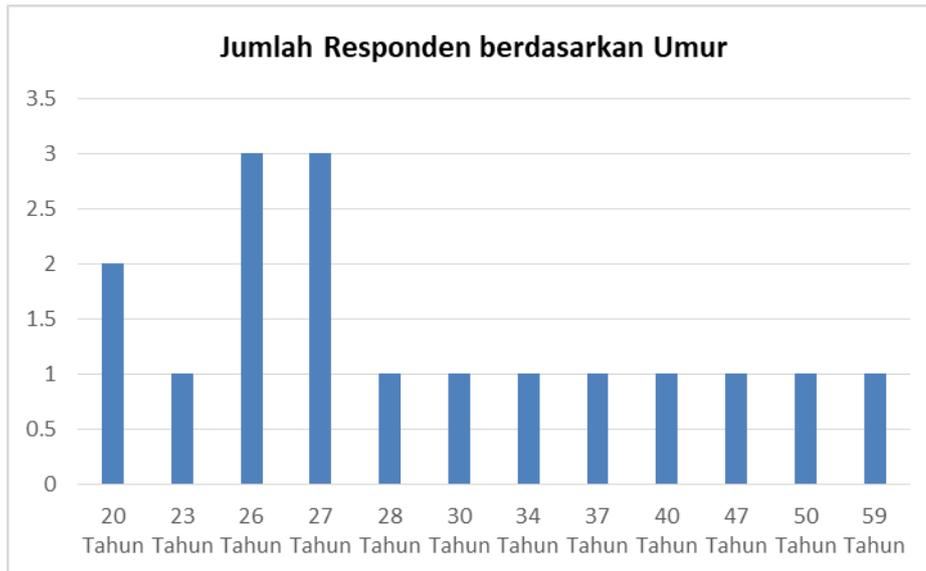
**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**  
Sumber: Data olahan

## Hasil dan Pembahasan

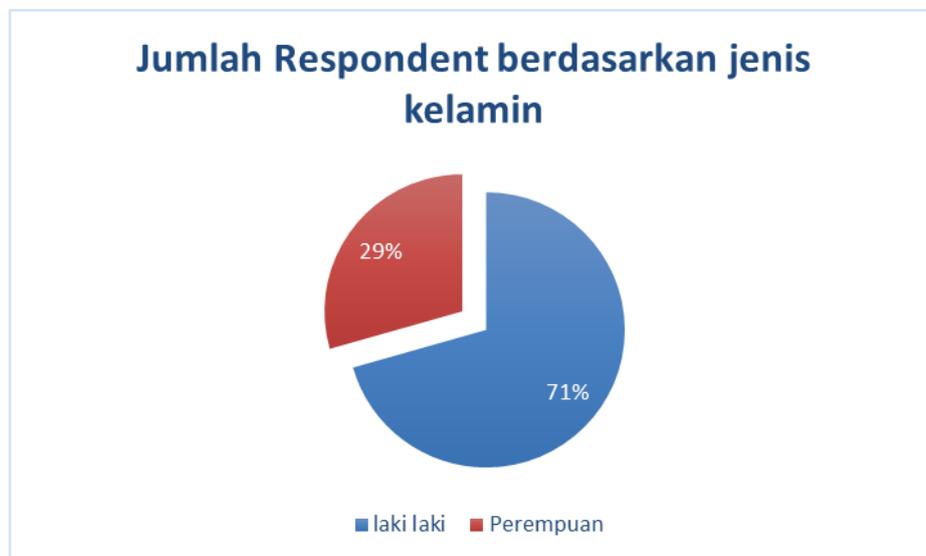
Penelitian ini berfokus pada dua variabel independen yaitu disiplin kerja dan kompensasi, bagaimana pengaruhnya terhadap *variabel independent* yaitu produktivitas kerja terhadap waktu konstruksi. Kuesioner yang telah disebar kepada 17 responden pada proyek BKD yang dikelola oleh PT UAO, baik karyawan staf ataupun non staf. Responden terdiri dari beberapa macam latar belakang pendidikan dan pengalaman di bidang konstruksi. Informasi tentang data umum proyek dan responden pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



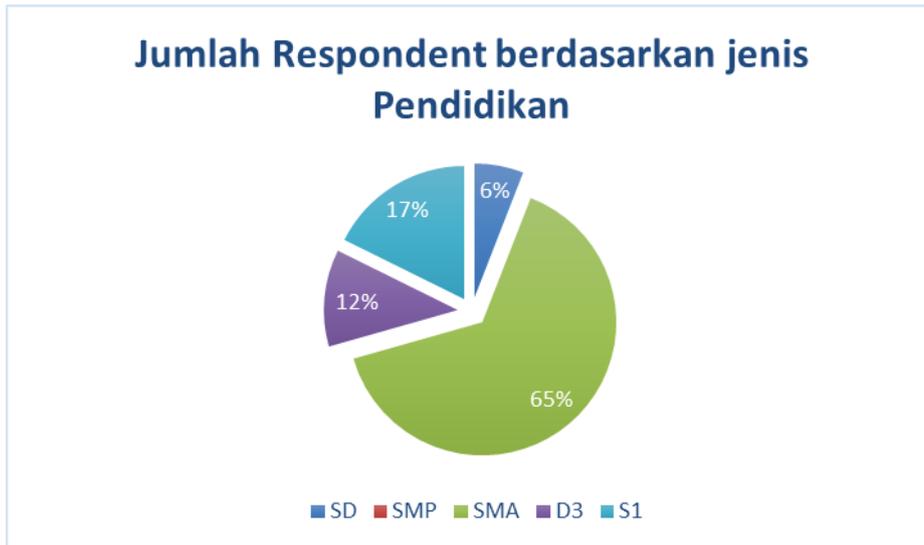
**Gambar 2**  
**Jumlah responden berdasarkan jabatan**



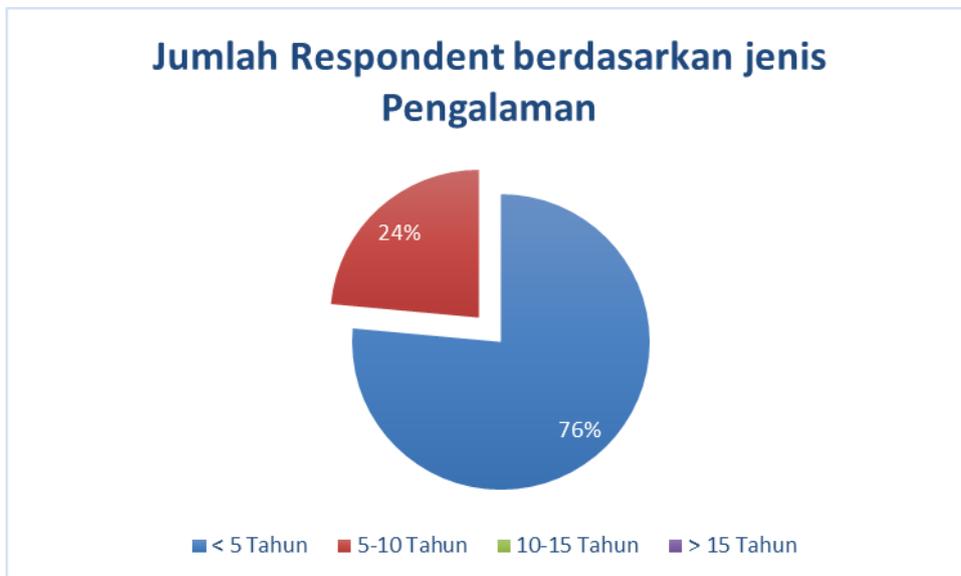
**Gambar 3**  
**Jumlah responden berdasarkan umur**



**Gambar 4**  
**Jumlah Responden berdasarkan jenis kelamin**



**Gambar 5**  
Jumlah responden berdasarkan latar belakang pendidikan



**Gambar 6**  
Jumlah Respondent berdasarkan latar belakang pendidikan

Analisis dalam penelitian ini ialah menggunakan metode regresi linear berganda pada program SPSS v.26, yaitu untuk menganalisis pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap kinerja waktu proyek. Untuk menguji apakah instrument pengukuran (kuesioner) pada penelitian ini valid, *reliable* atau tidak, maka dilakukan analisis validitas dan reliabilitas sbb:

**Tabel 1**  
Nilai Validitas Hubungan Antar Variabel

No	Hubungan Antara Variable	Nilai Validitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)	0.691	Valid
2	Kompensasi (X2) dengan Produktivitas Kerja	0.668	Valid

(Y)

Sumber: Data olahan SPSS v.26 tahun 2020

Tabel 1 menunjukkan nilai validitas dari hubungan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja, kompensasi di PT. UAO (proyek BKD) berturut-turut memiliki nilai validitas 0.691, 0.688 adalah valid dan sesuai dengan nilai validitas yang lebih tinggi dari pada nilai validitas minimal *Pearson Correlation* 0,5 dan nilai table N17 adalah 0.482.

**Tabel 2**  
**Nilai Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja**

No	Hubungan Antara Variable	Nilai Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin kerja ( X1 )	0.810	Reliable
2	Kompensasi ( X2 )	0.721	Reliable
3	Produktivitas Tenaga Kerja ( Y )	0.885	Reliable

Sumber: Data olahan SPSS v.26 tahun 2020

Tabel 2 menunjukkan nilai reliabilitas dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dalam studi ini, yaitu disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. UAO (proyek BKD) berturut-turut memiliki nilai reliabilitas 0.810, 0.721, dan 0.855 adalah reliabel dan sesuai dengan nilai reliabilitas yang lebih tinggi dari pada nilai reliabilitas minimal Cronbach's Alpha 0,6 ( $0, > 0,6$ ) sesuai dengan kriteria Nunnaly (1960).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

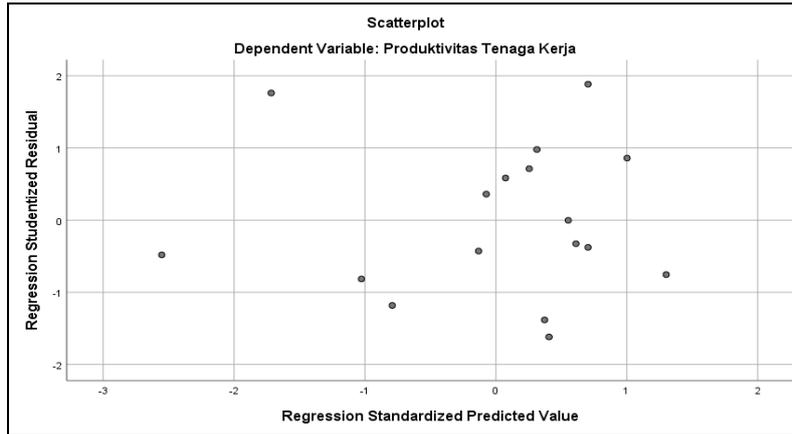
Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistic	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance		VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
( Constant )	12.814	7.277		1.761	.100			
Disiplin Kerja	-.063	.324	-.061	-.195	.848	.538	1.859	
Kompensasi	.640	.361	.554	1.773	.098	.538	1.859	

a. Dependent Variable : Produktivitas Tenaga Kerja

Sumber: Data olahan SPSS v.26 tahun 2020

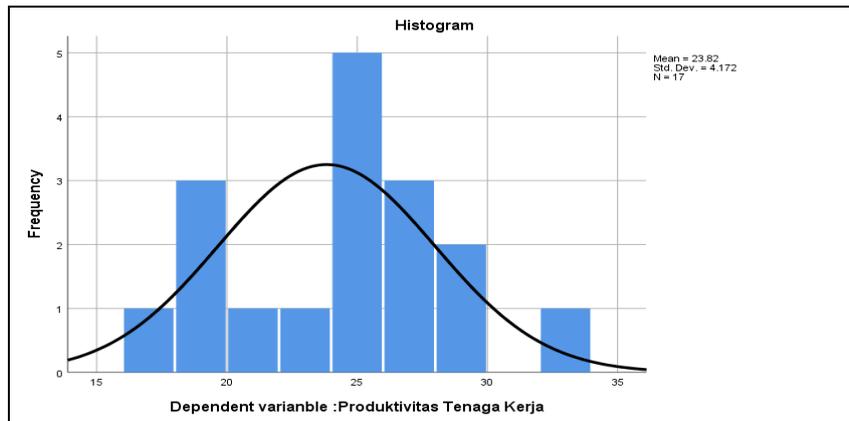
Tabel 3 menunjukkan bahwa *output Coefficients* terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja dan kompensasi adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10), serta dilihat dari data *collinearity tolerance* lebih besar dari 0.1 (*collinearity tolerance* > 0.1) maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Analisa Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja yang Berpengaruh pada Waktu Konstruksi Di PT. UAO (Proyek BKD)



**Gambar 7**  
**Grafik Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Data olahan SPSS v.26 tahun 2020

Uji heterokedasitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebarannya titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedasitas pada model regresi, sehingga dan layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas tenaga kerja.



**Gambar 8**  
**Histogram regresi**  
Sumber: Data olahan SPSS v.26 tahun 2020

Melihat kurva normal pada histogram apabila model berdistribusi normal karena membentuk lonceng.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
( Constant )	4.129	3.843		1.074	.301

Disiplin Kerja	.403	.171	.461	2.355	.034
Kompensasi	.447	.191	.459	2.346	.034

a. Dependent Variable : Produktivitas Tenaga Kerja

Sumber: Data olahan SPSS v.26 tahun 2020

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan produktivitas tenaga kerja yang ada di PT. UAO dimana nilai Sig 0.034 < 0.05 maka nilai regresi adalah linier dan nilai thitung untuk variabel kualitas disiplin kerja 2.355 > 2.145 maka terdapat pengaruh x terhadap y. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
- Kompensasi berpengaruh signifikan dengan produktivitas tenaga kerja yang ada di PT. UAO dimana nilai Sig 0.034 < 0.05 maka nilai regresi adalah linier dan Nilai terhitung untuk variabel kualitas kompensasi 2.346 > 2.145 maka terdapat pengaruh x terhadap y. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig.
( Constant )	140.774	2	70.387	17.255	.0006
Disiplin Kerja	57.108	14	4.079		
Kompensasi	197.882	16			

a. Dependent Variable : Produktivitas Tenaga Kerja

b. Predictors ( Constant ), Kompensasi, Disiplin kerja

Sumber: Data olahan SPSS v.26 tahun 2020

Berdasarkan output diatas diketahui secara signifikansi pengaruh untuk X1 dan X2 terhadap y adalah sebesar 0.000 > 0.05 dan nilai F hitung 17.225 > F table 3.68 sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dimana X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y.

**Tabel 6**  
**Hasil Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
( Constant )	5.221	3.612		1.445	.170		
Disiplin Kerja	.421	.184	.450	2.281	.039	.538	1.859
Kompensasi	.455	.192	.467	2.363	.033	.538	1.859

a. Dependent Variable : Produktivitas Tenaga Kerja

Sumber: Data olahan SPSS v.26 tahun 2020

Dari data diatas maka didapatkan hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

Analisa Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja yang Berpengaruh pada Waktu Konstruksi Di PT. UAO (Proyek BKD)

$$Y = 4.129 + 0.403 X1 + 0.447 X2$$

Nilai konstanta sebesar 4.129 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) diterapkan maka dengan produktivitas tenaga kerja pada PT. UAO (Y) sebesar 4.129 skala satuan.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.403 artinya, jika Disiplin Kerja (X1) dinaikkan sebesar 4 skala satuan maka produktivitas tenaga kerja pada PT. UAO (Y) sebesar 0,403 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,447 artinya, jika Kompensasi (X2) dinaikkan sebesar 4 skala satuan maka produktivitas tenaga kerja pada PT. UAO (Y) sebesar 0,447 dengan skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

**Tabel 7**  
**Hasil Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.711	.670	2.020

a. Predictors: ( Constant ), Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data olahan SPSS v.26 tahun 2020

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,843 hal ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja (X1), dan Kompensasi (X2) terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. UAO (proyek BKD) (Y), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 84.3% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya cukup kuat. Hasil Koefisien Determinasi atau R square (r<sup>2</sup>) adalah 0,711 yang menunjukkan bahwa variasi produktivitas tenaga kerja di PT UAO ( proyek BKD ) (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) 71,1% , sementara sisanya 28.9 % disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja didapatkan T hitung 2.355 dengan signifikan 0.034 dan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari F hitung 17.225. Hasil Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1), sebesar 0.403 artinya, jika Disiplin kerja (X1) meningkat sebesar 4 skala satuan maka akan meningkatkan Produktivitas tenaga kerja pada produktivitas tenaga kerja yang berpengaruh pada waktu konstuksi di PT UAO ( Proyek BKD ) (Y) sebesar 0.403 skala satuan dengan asumsi variabel-variabel lain dianggap tetap/ceteris paribus.

Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi didapatkan T hitung 2.346 dengan signifikan 0.034 dan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari F hitung 17.225. Hasil Koefisien regresi Kompensasi (X2), sebesar 0.447 artinya, jika Disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 4 skala satuan maka akan meningkatkan Produktivitas tenaga kerja pada produktivitas tenaga kerja yang berpengaruh pada waktu konstuksi di PT. UAO (Proyek BKD) (Y) sebesar 0.447 skala satuan dengan asumsi variabel-variabel lain dianggap tetap/citeris paribus.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. UAO (Proyek BKD). Latar belakang pendidikan, tingkat usia dan jenis kelamin menjadi faktor dalam sample pengambilan data. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ada di PT. UAO.

Secara paralel pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap target waktu konstruksi, dipengaruhi oleh dua variabel yaitu disiplin kerja dan kompensasi yang telah menunjukkan hasil signifikan, dalam waktu kerja normal jika semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka akan semakin singkat waktu yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan begitu juga sebaliknya, sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh terhadap waktu konstruksi di PT. UAO (Proyek BKD).

Berdasarkan hasil analisa diatas dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS v.26 maka masukan yang diberikan terhadap PT. UAO adalah sebagai berikut. Pihak dari perusahaan yaitu PT. UAO sebaiknya memperhatikan tentang disiplin kerja dan juga kompensasi yang diberikan terhadap tenaga kerja dikarenakan kedua variabel tersebut sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dengan memperhatikan faktor pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan jenis kelamin dalam penyelesaian pekerjaan dapat mempengaruhi penyelesaian suatu proyek.

## BIBLIOGRAFI

- Dhermawan, AANB, & Bagus, Ngurah. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6 (2), 173–184. [Google Scholar](#)
- Permata, Astri Lestiana, & Santoso, Sugeng. (2020). Approaching Time Service Information System Planning As an Effort to Reduce National Port Logistic Cost. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 170–181. [Google Scholar](#)
- Putri, Caesarani Gloria; Santoso, Sugeng. (2020). Analisis Transformasi Digitalisasi Melalui Aplikasi Sistem Integrasi Konstruksi Terhadap Produktivitas Kerja Quantity Surveyor Proyek Konstruksi Bangunan Gedung, Universitas Mercu Buana. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 335–346. <https://doi.org/DOI:10.31604/jap.v5i2.2143>.
- Rochman, Rochman, Santoso, Sugeng, Fourmarch, Fourmarch, Pawenary, Pawenary, & Fithri, Prima. (2021). Transformasi Digitalisasi Pelaporan HAZOB Untuk Meningkatkan Kinerja Keselamatan Kerja di Perusahaan. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 18(1), 112–119. [Google Scholar](#)
- Santoso, Sugeng. (2018). Risk and social economic factor as a management risk revealing (vegetables farmer decision making study in Pujon sub district, Malang regency). *International Journal of Science and Research*, 8(10), 35–49. [Google Scholar](#)
- Santoso, Sugeng, Aulia, Muhammad Iqbal, Harahap, Rahmat Saleh, Sitorus, Rikki Sani, & Waskita, Dedy Sandi. (2021). Improvement of cooling time performance in TAD® 20t mixing vessel using root cause analysis and PDCA cycle in TAD® 20t mixing vessel product maturity. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1034(1), 12126. IOP Publishing. [Google Scholar](#)
- Santoso, Sugeng, Nusraningrum, Dewi, Hadibrata, Baruna, Widyanty, Winda, & Isa, Salmi Mohd. (2021). Policy Recommendation for Food Security in Indonesia: Fish and Sea Cucumber Protein Hydrolysates Innovation Based. *Policy*, 13(7). [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung. [Google Scholar](#)
- Zameer, Hashim, Ali, Shehzad, Nisar, Waqar, & Amir, Muhammad. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and*

Ryan Adismar, Sugeng Santoso, Karunia Burhan Pramudhita, Rofiq Kurniawan, M. Romi Bahtiar

*Management Sciences*, 4(1), 293–298. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Ryan Adismar, Sugeng Santoso, Karunia Burhan Pramudhita, Rofiq Kurniawan,  
M.Romi Bahtiar (2021)

**First publication right:**

Jurnal Syntax Literate

**This article is licensed under:**

