

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Kasus Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS”)

Impact Of Work Discipline On Employee Productivity (Case Study Of Pusat Penelitian Dan Pengembangan Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS”)

Anisa Kusumaning Tyas¹, Puspita Wulansari²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anisakusum@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstract

"LEMIGAS" is a public service agency under the Ministry of Energy and Mineral Resources serving for services and surveys in oil and gas sector. Productivity is still fluctuating in 2018-2020. The objective of the study was to find out the discipline in "LEMIGAS", the productivity of LEMIGAS, and the effect of discipline on employee of LEMIGAS. The study used a quantitative method with descriptive purpose. It used simple regression analysis with work discipline as independent variable and employee productivity as dependent variable. The samples used were 199 people. The questionnaires were distributed to 199 people to collect data with the help of SPSS version 22. Based on the result, it was found that work discipline at LEMIGAS obtained 85.82% and productivity obtained 85.49%. The discipline and productivity at LEMIGAS were included in high category. The discipline at LEMIGAS a significant effect on productivity. The agency if there is employee who cannot meet the target that has been given by the agency, then the work colleague/supervisor help the employee's work which is difficult so that the work target can be achieved. The agency provide facilities for employees to training from internal and agencies.

Keywords: human resources, work discipline, employee productivity

Abstrak

"LEMIGAS" merupakan badan layanan umum dibawah Kementerian ESDM (Energi Sumber Daya dan Mineral) mempunyai layanan untuk jasa dan survey dibidang minyak dan gas. Produktivitas masih terbilang fluktuaktif pada 2018-2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin "LEMIGAS", produktivitas pegawai "LEMIGAS" dan seberapa besar pengaruh disiplin terhadap produktivitas pegawai "LEMIGAS". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tujuan penelitian deskriptif, menggunakan analisis regresi sederhana dengan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat produktivitas pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 199 orang. Dalam memperoleh data, penulis menyebarkan kuesioner kepada 199 orang. Data dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja pada "LEMIGAS" memperoleh nilai sebesar 85,82% dan produktivitas pegawai sebesar 85,49%. Disiplin dan produktivitas "LEMIGAS" termasuk dalam kategori tinggi. Disiplin kerja pada "LEMIGAS" mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Instansi apabila terdapat satu pegawai yang tidak dapat memenuhi target pekerjaan yang telah diberikan oleh instansi, maka kolega

kerja/atasan pegawai tersebut dapat membantu pekerjaan pegawai tersebut yang sulit sehingga target pekerjaan dapat tercapai. Sebaiknya instansi memberikan fasilitas untuk pegawai mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan baik dari internal atau eksternal.

Kata kunci : sumber daya manusia, disiplin kerja, produktivitas pegawai.

I. PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan dalam era globalisasi mempunyai pengaruh yang begitu pesat pada persaingan bisnis masing-masing yang dimiliki atau ditawarkan oleh setiap perusahaan, sehingga perusahaan tersebut harus mampu beradaptasi dengan mengikuti teknologi yang semakin berkembang. Menurut Nainggolan (2018) memaparkan bahwa perusahaan harus mempunyai cara hal *competitive advantage* atau keunggulan bersaing merupakan suatu posisi yang harus dicapai bila ingin bertahan dalam persaingan ketat para pelaku usaha.

Dalam mencapai produktivitas perusahaan terdapat juga fakto-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan tersebut. Menurut Gitonga *et al.* (2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja. Heriyanti & Santi (2020) memaparkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, serta disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas. Menurut Harcang *et al.* (2021) menyatakan bahwa bahwa pengembangan karir dan disiplin mempengaruhi produktivitas.

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Pusat Penelitian Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi (PPPTMGB) "LEMIGAS"

No	Jenis Layanan Bidang Keahlian	2018		2019		2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Teknologi Eksplorasi	80%	75%	85%	85%	85%	78%
2.	Teknologi Eksploitasi	85%	63%	75%	75%	70%	70%
3.	Teknologi Proses	76%	72%	75%	72%	80%	75%
4.	Teknologi Aplikasi Produk	83%	78%	80%	75%	80%	73%
5.	Teknologi Gas	75%	72%	70%	68%	85%	80%
6.	Kalibrasi	80%	74%	80%	73%	78%	76%

Sumber :Laporan Tahunan Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS 2018-2020.

Berdasarkan tabel 1.1 data target dan realisasi Pusat Penelitian Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi (PPPTMGB) "LEMIGAS" tahun 2018 terjadi target dan realisasi tidak tercapai, tahun 2019 target dan realisasi tercapai sesuai dengan target instansi, tahun 2020 realisasi tidak tercapai dengan target pada layanan teknologi eksplorasi. Layanan teknologi eksploitasi, pada tahun 2018 realisasi tidak tercapai, tahun 2019-2020 untuk realisasinya tercapai dengan target yang telah ditentukan. Pada layanan teknologi proses tahun 2018-2020 tidak ada realisasi tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Layanan teknologi aplikasi produk pada tahun 2018-2020 realisasi tidak ada yang tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pada layanan teknologi gas tidak ada target yang tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sedangkan untuk layanan kalibrasi realisasi tidak ada tercapai sesuai dengan target instansi. Berdasarkan wawancara dengan koordinator bidang afiliasi dan informasi Lemigas menjelaskan bahwa terjadinya pada layanan-layanan jasa yang terdapat di Lemigas tidak tercapai dengan target dikarenakan adanya penurunan jumlah pegawai, baik pegawai yang dipindahkan oleh pihak KESDM (Kementrian Energi Sumber Daya Mineral) ataupun pegawai yang telah pension maupun meninggal. Namun pada tahun 2020 dikarenakan adanya pandemi covid-19 maka target dan realisasi di semua layanan banyak realisasi yang tidak tercapai oleh pihak Lemigas. Para pegawai yang

khususnya bekerja pada bidang survey mengalami kesulitan untuk bekerja pada lapangan, sedangkan pegawai yang memiliki tugas untuk meneliti di laboratorium tetap tidak bisa melakukan penelitian di laboratorium, beberapa layanan jasa dapat melaksanakan penelitian di laboratorium tetapi dengan surat khusus dari atasan mereka dan melakukan protokol kesehatan dengan ketat. Pihak Lemigas pun memperlakukan strategi dengan cara pekerjaan atau tugas yang mengenai survey kepada pelanggan yang memungkinkan dapat dikerjakan di rumah, maka dikerjakan di rumah pegawai tersebut.

No	Tahun	Hari Kerja	Sakit	Izin	Tidak Hadir	Jumlah Pegawai	Persentase Kehadiran (%)
1.	2018	239	13	10	0	324	90,4%
2.	2019	246	15	8	1	302	90,3%
3.	2020	243	7	10	0	288	93,1%

Sumber : Data yang telah diolah oleh Penelitian Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi (PPPTMGB) "Lemigas", 2021

Berdasarkan data absensi yang telah diolah oleh pihak Pusat Penelitian Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi (PPPTMGB) "LEMIGAS" terdapat mengalami penurunan pada tahun 2018-2019 sebesar 1%, pada tahun 2020 persentase absensi mengalami kenaikan sebesar 2,8% hal ini dikarenakan adanya perbedaan jumlah pegawai, jumlah hari kerja dan jumlah pegawai yang tidak hadir yakni sakit, izin dan tidak hadir.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi (PPPTMGB) "LEMIGAS".

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Fahmi (2017:1) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Sedarmayanti (2017:3) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Hamali (2016:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen sumber daya.

B. Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015:5) menyatakan bahwa perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Menurut Amir (2019:4) mengungkapkan perilaku organisasi (PO) mempelajari segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi, termasuk bagaimana pemikiran, perasaan dan perilaku karyawan sebagai individu, dan sebagai tim. Menurut Mulyadi (2015:11) menjelaskan perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi.

C. Disiplin Kerja

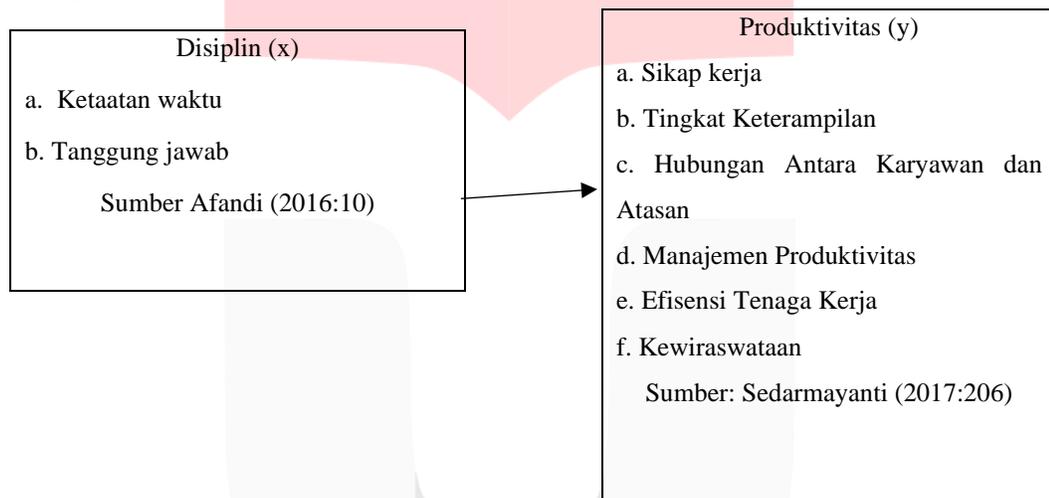
Menurut Siska *et al.* (2020:43) menjelaskan disiplin adalah sikap seseorang terhadap aturan dan kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga memerlukan penyesuaian diri. Menurut

Yulistiyono *et al.* (2021:278) memaparkan disiplin kerja suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2017:89) menyatakan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

D. Produktivitas

Menurut Sutrisno (2017:99) memaparkan bahwa produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Ganyang (2018:175) menjelaskan bahwa produktivitas diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Menurut Sedarmayanti (2017:341) mengatakan produktivitas secara umum merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang digunakan.

E. Kerangka Pemikiran



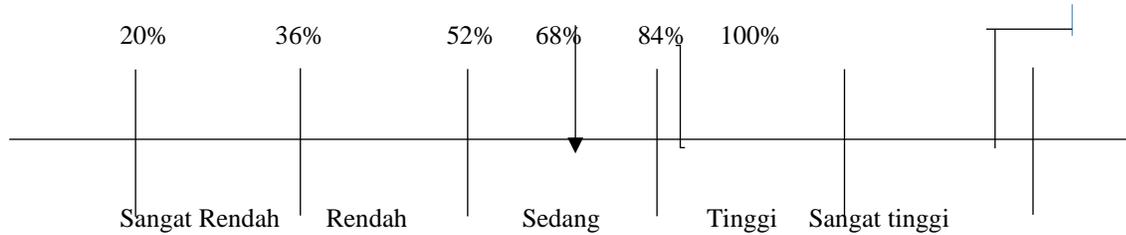
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Olahan Penulis

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan *Non-Probability Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 199 responden pegawai yang didaerah tempat tinggal responden pada pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS". Pada penelitian ini menggunakan skala ordinal. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas Non-Parametris dengan sampel Kolmogorov-Smirnov, Uji heteroskedastitas. Hasil penelitian menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana, Uji T dan Uji Koefisien Determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

67,43%	68,73
--------	-------



Gambar 4.1 Garis Kontinum Kategori Interpretasi Skor Disiplin Kerja dan Produktivitas Pegawai

Sumber: Data yang telah diolah

Pada gambar 4.6 garis kontinum untuk variabel disiplin kerja dan produktivitas pegawai terlihat bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai persentase sebesar 68,73% termasuk dalam kategori sangat tinggi dan untuk variabel produktivitas pegawai mempunyai nilai persentase sebesar 67,43% termasuk dalam kategori tinggi.

A. Uji Normalitas Data

Tabel 4.1 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		199
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,86252623
Most Extreme Differences	Absolute	0,050
	Positive	0,033
	Negative	-0,050
Test Statistic		0,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.1 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal. Namun jika Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa hasil data menunjukkan data berdistribusi normal. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan hasil sebesar 0,200 > 0,05 dimana data berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.2 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,567	1,566		3,556	0,000
	Disiplin Kerja	-0,043	0,075	-0,040	-0,568	0,570

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.13 uji heteroskedastisitas glejser bahwa nilai residual > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Namun apabila nilai residual < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa hasil nilai residual sebesar 0,570 > 0,05 berarti tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,979	2,486		8,841	0,000
	Disiplin Kerja	1,729	0,119	0,719	14,531	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.5 analisis regresi linear sederhana nilai konstanta yang didapat sebesar 21,979. Berdasarkan rumus regresi linear sederhana yang ada, maka $Y = 21,979 + 1,729X$, dimana y dengan variabel produktivitas memiliki nilai 21,979 dan variabel x mempunyai nilai sebesar 1,729. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas pegawai.

D. Uji T

Tabel 4.4 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,979	2,486		8,841	0,000
	Disiplin Kerja	1,729	0,119	0,719	14,531	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.6 uji-t terdapat adanya pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas pegawai Pusat Penelitian Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS” dengan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Untuk mencari T tabel:

$$T_{tabel} = \alpha/2 ; (n-k-1)$$

Ttabel = 0,05/2 ; (199-1-1)

Ttabel = 0,025 ; (197)

Ttabel = 1,972

Maka nilai Ttabel sebesar 1,972. Dimana nilai Thitung 8,841 dimana nilai fhitung lebih besar dari Ttabel, 8,841 > 1,972 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak, H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk variabel x yakni disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai Pusat Penelitian Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS”.

E. Koefisien Determinasi

Tabel 4.1 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	0,517	0,515	6,073

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,517. Hal ini berarti kemampuan dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 51,7% sisanya 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel disiplin kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan maka diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- A. Disiplin kerja pada Pusat Penelitian Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS” termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 68,73. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Pusat Penelitian Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS” memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dalam variabel disiplin kerja mempunyai 2 dimensi yaitu ketaatan waktu dan tanggung jawab.
- B. Produktivitas pegawai pada pada Pusat Penelitian Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS” termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 67,43%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Pusat Penelitian Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS” memiliki produktivitas yang sedang. Dalam variabel produktivitas pegawai memiliki enam dimensi yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara karyawan dan atasan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewirausahaan.
- C. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Pusat Penelitian Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS”. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Pusat Penelitian Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS” nilai Ttabel sebesar 1,972. Dimana nilai Thitung 8,841 dimana nilai fhitung lebih besar dari Ttabel, 8,841 > 1,972 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap produktivitas pegawai Pusat Penelitian Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB) “LEMIGAS”.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources for Management Research*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta : Deepublish.
- Amir, T. M. (2019). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Pramedia Group.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Fitrianti, D. N., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 2 No.3, 204-216.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Cetakan Pertama. Bogor : IN Media.
- Gitonga, G. K., Mungania, A. K., & Kariuki, A. (2019). Influence of Alternative Work Discipline Interventions on Employee Productivity in the County Government of Meru. *International Journal Of Academic Research In Business and Social Sciences*, 9(1), 492–505.
- Hafid, A. P., Pasigai, M. A., & Rasyid, M. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 70–79. <https://doi.org/10.26618/profitability.v2i2.1949>.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta : CAPS.
- Harcang, H., Guntur, M., Herman, H., & Niswaty, R. (2021). The Effect of Work Discipline and Career Development on the Work Productivity of Employees at the Education Office and the Culture of Wajo District. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 255–262.
- Heriyanti, S. S., & Santi, M. D. R. (2020). The Effect of Financial Compensation, Work Discipline and Non Physical Work Environment on Employee Productivity. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1266–1275.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta.
- Nainggolan, A. (2018). Competitive Advantage dan Upaya Meningkatkan Laba Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Administrasi Negara*, 5(1), 5360–5374.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siska., Erbin., C., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187–196.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah., Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Purba, S., Fariati, W. T., Djaya, T. R., Manurung, E. H., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Cirebon : Insania.

