

---

## **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo**

*Vika Lestari Tobamba<sup>1</sup>, Hedy Vanni Alam<sup>2</sup>, Valentina Monoarfa<sup>3</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [lestarivika075@gmail.com](mailto:lestarivika075@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This Study aims to determinis the partikel influence of human Resources quality on employee work productivity. This study used 36 samples of employee respondents at SAMSAT (One-stop Administration Services Office) of Gorontalo Regency. the sampling applies non-probability sampling. The data used in this study are primary data, whereas the data analysis Suez simpel linear regression analysis. Based on the test results, the dinding Shaw that human resource quality influences employee work productivity at the SAMSAT (One-stop Administration Services Office) of Gorontalo Regency. This result indicates that the Bette the quality of human resources performed by the employee, the productivity of employees at SAMSAT (One-stop Administration Services Office) of Gorontalo Regency will also increase. The variable of human resources quality in explaining the productivity variable is 47,7%, while the remaining 52,3% is influenced by other variables not examined and explained in this study.*

**Keywords:** *Human Resources Quality; Productivity*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktivitas secara parsial. Penelitian ini menggunakan 36 sampel responden karyawan pada SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel non probability sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas pada SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh seorang karyawan maka produktivitas karyawan pada SAMSAT Kabupaten Gorontalo juga akan ikut meningkat. Variabel kualitas sumber daya manusia dalam menjelaskan variabel produktivitas sebesar 47,7% sedangkan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kualitas Sumber Daya Manusia; Produktivitas*

---

### **PENDAHULUAN**

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Menurut Hasibuan (2012:94) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan tehknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset berharga dan perlu dijaga karena, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan demi mencapai tujuan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas. Dessler (2015:18) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha

meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Produktivitas kerja karyawannya tersebut dapat diupayakan jika faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Dimana aspek-aspek yang perlu dinilai dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu aspek pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, lingkungan kerja, faktor manajerial, motivasi serta peralatan yang digunakan, dimana aspek tersebut diharapkan dapat berpengaruh besar terhadap kualitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di SAMSAT Kabupaten Gorontalo.

Berikut ini adalah Target Dan Realisasi Penerimaan Pendapatan Asli Daerah Pada Samsat Kabupaten Gorontalo pada Tahun 2020-2021 dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Target Dan Realisasi Penerimaan Pendapatan Asli Daerah Pada Samsat Kabupaten Gorontalo Tahun 2020

No	Jenis Penerimaan	Target	Realisasi Penerimaan	(%)	Sisa Target	(%)
1	PKB	28,654,002,446.23	32,083,024,540.00.	111.97%	-	0.00%
2	DENDA PKB	-	517,067,593,00	-	-	-
3	BBN-KB	34,527,645,887.09	39,888,289,620.00	115.53%	-	0.00%
4	DENDA BBN-KB	-	26,721,700.00	-	-	-
5	PKB ALAT BERAT	30,000,000.00	33,733,213.00	112.44%	-	0.00%
6	BBN ALAT BERAT	10,000,000.00	-	-	10,000,000.00	100.00%
<b>JUMLAH</b>		<b>63,221,648,333.32</b>	<b>72,549,751,966.00</b>	<b>114.75%</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>

Sumber data: Samsat Kabupaten Gorontalo

Tabel 2. Target Dan Realisasi Penerimaan Pendapatan Asli Daerah Pada Samsat Kabupaten Gorontalo Tahun 2021

No	Jenis Penerimaan	Target	Realisasi Penerimaan	(%)	Sisa Target	(%)
1	PKB	31,856,608,437.00	30,199,267,190.00	94.55%	1,737,341,247.00	5.45%
2	DENDA PKB	-	547,105,026.00	-	-	-
3	BBN - KB	28,755,975,153.22	25,585,758,380.22	88.98%	3,170,216,773.22	11.02%
4	DENDA BBN -KB	-	35,714,550.00	-	-	-
5	PKB ALATBERAT	10,000,000.00	-	0.00%	10,000,000.00	100.00%
6	BBN ALAT BERAT	50,000,000.00	-	-	50,000,000.00	100.00%
<b>JUMLAH</b>		<b>60,672,583,590.22</b>	<b>56,287,845,146.00</b>	<b>92.77%</b>	<b>4,967,558,020.22</b>	<b>8.19%</b>

Sumber data: Samsat Kabupaten Gorontalo

Dapat di lihat pada tabel di atas bahwa target dan realisasi penerimaan pendapatan asli daerah pada Samsat Kabupaten Gorontalo selama tahun 2020 mempunyai terget dengan jumlah sebesar 63,221,648,333.32 dan realisasinya sebesar 72,549,751,966.00 dengan presentase 114.75%. Kemudian pada tahun 2021 jumlah target sebesar 60,672,583,590.22 dan realisasinya sebesar 56,287,845,146.00 dengan presentasi 92.77% dan mempunyai sisa target sebesar 4,967,558,020.22 dengan presentase 8.19%. Oleh sebab itu, berdasarkan tabel di atas maka target yang ada di Samsat Kabupaten Gorontalo tersebut terlihat mengalami penurunan pada tahun 2021 yang diiringi pula dengan realisasinya.

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas

juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah kerja jam kerja karyawan. (Riyanto dalam Elbandiansyah, 2019:250)

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Salim (2017:2) mengemukakan pengertian kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam pertanggung jawaban semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat. Sedangkan menurut Amhas (2018:138) kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik maupun aspek intelektual.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Gorontalo yang beralamatkan di Jln. Ahmad A. Wahab, Pentadio Timur, Kec. Telaga Biru, Kab. Gorontalo.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Samsat Kabupaten Gorontalo terbagi di 3 wilayah dengan satu badan keuangan yaitu pada UPTD wilayah II Samsat Limboto berjumlah 24 orang pegawai, kemudian Gorontalo utara berjumlah 10 orang pegawai dan sisanya pada kantor Samsat pembantu Sumalata berjumlah 2 orang. Maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 36 orang pegawai.

Khusus untuk penetapan sampel menurut Arikunto dalam Saleh (2014:140) mengemukakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Oleh karena itu jumlah karyawan pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo kurang dari 100, maka seluruh jumlah populasi dijadikan sampel, untuk pengambilan sampel ini berjumlah 36 karyawan.

Besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini terdiri dari 36 karyawan. Karakteristik responden yang pertama yaitu dilihat dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden dan perempuan sebanyak 17 responden. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan usia yaitu mulai dari 23-30 tahun berjumlah 9 responden, usia 31-40 tahun berjumlah 12 responden dan usia 41-55 tahun berjumlah 15 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner, wawancara, dan observasi. Dengan teknik analisis data menggunakan pengujian instrumen, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkolerasi masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel dapat memeberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Nilai kolerasi (r) dibandingkan dengan 0,3 jika kolerasi (r) lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan dibuat kategori valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis cronbach alpha dengan cut off 0,6 sehingga

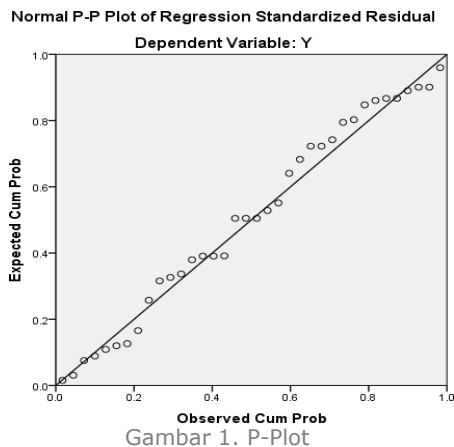
jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuisioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,857	0,6	10	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,887	0,6	20	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian cronbach alpha di atas terlihat bahwa semua variabel, baik itu variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien cronbach alpha >0,6.

### Uji Normalitas



Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik probability plot. Grafik di atas menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

### Uji Regresi Linier

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.929	7.413		7.005	.000
1 Kualitas SDM	.901	.162	.690	5.565	.000

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:  $Y = a + bX$

$$Y = 51,929 + 0,901X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 51,929 menunjukkan nilai rata-rata variable kualitas sumber daya manusia sebesar 51,929 dengan ketentuan nilai variabel produktivitas kerja bernilai konstan atau ceteris paribus.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Kualitas Sumber Daya Manusia) sebesar 0,901 atau 90,1% menunjukkan setiap perubahan variabel Produktivitas Kerja sebesar 1 persen akan Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 90,1%.

## Uji t

Uji ini dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan di atas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.929	7.413		7.005	.000
1 Kualitas SDM	.901	.162	.690	5.565	.000

Berdasarkan Hasil Uji Parsial pada tabel diketahui nilai t-hitung sebesar 5,565 dan nilai t-tabel sebesar 1,691, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel ( $5,565 > 1,691$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

## Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0% - 100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.690 <sup>a</sup>	.477	.461	3.456	.477	30.968	1	34	.000

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka R Square adalah sebesar 0,477 atau sebesar 47,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 47,7% variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan oleh Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang kompetitif dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Crook et. al (2011:261-262) menyebutkan bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Simanjuntak (2014:39) yang menjelaskan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan adalah kualitas SDM yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, dan kemampuan fisik karyawan.

Dengan adanya tuntutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Gorontalo diharapkan untuk dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawannya, produktivitas kerja karyawannya tersebut dapat diupayakan jika faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Produktivitas kerja karyawan pada SAMSAT harus lebih ditingkatkan dimana karyawan perlu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh instansi untuk meningkatkan keahliannya agar banyak memiliki pengalaman. Di lihat aspek-aspek yang perlu dinilai dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu aspek intelektual, pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, lingkungan kerja, faktor manajerial, motivasi serta peralatan yang

digunakan, dimana aspek tersebut diharapkan dapat berpengaruh besar terhadap kualitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di SAMSAT Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel Produktivitas Kerja yang menunjukkan indikator yang paling tinggi adalah indikator kemampuan, hal ini dibuktikan dengan para karyawan SAMSAT Kabupaten Gorontalo yang bersikap profesional dalam bekerja serta karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan untuk indikator yang lemah adalah indikator semangat kerja, hal ini dibuktikan dengan karyawan belum mampu mengevaluasi diri sendiri dari hari sebelumnya.

Selanjutnya hasil analisis deskriptif variabel Kualitas Sumber Daya Manusia yang menunjukkan indikator yang paling tinggi adalah indikator kualitas fisik dan kesehatan, hal ini dibuktikan dengan para karyawan SAMSAT Kabupaten Gorontalo yang mana karyawan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani serta karyawan memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi. Sedangkan untuk indikator yang lemah adalah indikator intelektual (pengetahuan dan keterampilan), hal ini dibuktikan dengan karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industri serta hal ini juga dibuktikan dengan adanya keluhan-keluhan dalam lamanya pelayanan sehingga mengakibatkan antrian panjang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada SAMSAT Kabupaten Gorontalo", peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa jika kualitas sumber daya manusia baik maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia dalam produktivitas kerja buruk maka hal itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ikut menurun.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad S, Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Al Muchtar, Suwama. 2015. Dasar Penelitian Kualitatif. Bandung: Gelar Pustaka Mandiri. Andra Tersiana. 2018. Metode Penelitian. Penerbit Yogyakarta.
- Asri Astuti, Endah Vestikowati, Tatang Prajama. 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa Di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap.
- Busro, M. 2018. Teori – teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenadamedia Group, Jakarta. Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Purwokerto: CV IRDH
- Handoko. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Henry Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Leuhery, Ferdy. 2018. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.
- Matutina. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta. Martono, Ricky Virona. 2019. Analisis Produktivitas dan Efisiensi. Jakarta: PT. G Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Mei Anjarwati, Bambang Mursito, Sarsono. 2020. Kualitas Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK) Technopark Ganesha Sukowati Sragen.
- Ramadon, Syahri, Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja. Universitas Bina Darma, 3(12), 1-12
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju Siagian, Sondang. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Suryani, Any. 2008. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Udang Di Purwodadi.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: kencana.
- Sumual. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. RA De, Rozarie.
- Swandono, S. 2016. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riay. Jom fisip, Volume 3, Nomor 2 (hlm. 1-13)
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Depok: RajaGrafindo Persada
- Wirawan, Haris, & Suwena. 2019. Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Jurnal Ekonomi Undiksha 10(1):305
- Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat