



## PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LANDU LEKO

Maria M Lino, Theny I. B Pah, Mariyot Tenu  
Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Nusa Cendana, Indonesia

### Informasi Artikel

#### Sejarah Artikel:

Diterima 24 April 2025

Perbaikan 27 April 2025

Disetujui 30 April 2025

#### Kata Kunci:

Produktivitas kerja, pegawai,  
pelayanan publik

Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor utama dalam efektivitas pelayanan publik di kantor pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Landu Leko, Kabupaten Rote Ndao, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Landu Leko, terdapat beberapa faktor utama seperti motivasi, budaya kerja, pengawasan, lingkungan kerja, pendidikan, dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Meskipun sebagian besar pegawai menunjukkan kinerja yang baik, masih terdapat kendala dalam hal keterbatasan sumber daya dan sarana kerja yang dapat menghambat optimalisasi pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan kinerja melalui pelatihan, peningkatan fasilitas, dan penguatan budaya kerja yang lebih produktif.

© 2024 BEGIBUNG

\*Surat elektronik penulis: [mariyottenu19@gmail.com](mailto:mariyottenu19@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang ketat pada sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor penentu dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan masyarakat (Becker, 1964) serta memiliki keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan (Sutrisno, 2009). Organisasi adalah sistem hubungan antara sumber yang memungkinkan pencapaian sasaran (Edwin B. Flippo, 2002). Keberlangsungan organisasi pada sektor pemerintah ditentukan oleh individu yang bekerja di suatu instansi, maka diperlukan individu yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Organisasi dalam proses pelaksanaannya untuk pencapaian tujuan yang diinginkan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia yang memiliki

kinerja yang efektif dan efisien setiap waktu akan berdampak baik terhadap produktivitas suatu organisasi. Produktivitas dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setiap organisasi selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja pegawai bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha (Soekidjo, 2009). Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia oleh karena itu tenaga kerja

merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Masalah produktivitas kerja merupakan masalah yang penting bagi lancarnya urusan-urusan di setiap organisasi. Oleh karena itu pembinaan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai sangat penting jika ingin memajukan suatu organisasi. Produktivitas adalah suatu kondisi atau keadaan yang menggambarkan telah terpenuhinya kebutuhan organisasi akan peningkatan hasil-hasil kerja dari anggota baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Bagi organisasi yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa, masalah produktivitas kerja menjadi lebih kompleks karena tolak ukur produktivitas kerja dilihat dari kualitas sesuatu yang dihasilkan. Organisasi pada dasarnya merupakan wadah dimana orang-orang berkumpul, dipimpin, terorganisir, dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana prasarana dan lain sebagainya secara efektif dan efisien dengan melakukan setiap pekerjaan dalam organisasi yang pada keberhasilan dari tujuan organisasi (Sinugan Muchdarsyah, 1995).

Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Landu Leko dalam penelitian ini berfokus pada beberapa hal diantaranya Motivasi Kerja yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya Kerja yakni sistem keyakinan, nilai-nilai atau norma yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Pengawasan yang merupakan suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau memenuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Lingkungan Kerja yang baik akan menolong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Pendidikan yakni tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal guna menghasilkan kualitas produktivitas yang baik. Kecamatan Landu Leko merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Rote Ndao yang berdiri pada tanggal 6 Desember 2013. Kecamatan Landu Leko terdiri dari 7 Desa yaitu Desa Daiama, Desa Daeurandale, Desa Sotimori, Desa Bolatena,

Desa Lifuleo, Desa Pukuafu dan Desa Tenalai. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kecamatan Landu Leko memiliki jumlah pegawai secara keseluruhan sebanyak 13 orang dengan rincian 11 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, yang terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, Kasie Kesos dan Linmas, Kasie Ketentraman dan Ketertiban Umum, Kasubag Keuangan Aset Program dan Pelaporan, Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasie Ekonomi dan Pembangunan, Bendahara, Operator Komputer, Penjaga Kantor Cleaning Service dan Penjaga Malam. Kantor Kecamatan Landu Leko merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah landu leko. Maka untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Hasil pra penelitian yang penulis lakukan dilokasi kantor camat Landu Leko, ditemukan produktivitas kerja pegawai kurang efektif karena mempunyai masalah kompleks dengan sumber daya manusia khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan dimana masih ada pegawai yang belum menaati disiplin jam kerja dimana masuk kerja setelah jam 08.00 WITA dan pulang sebelum jam 17.00. WITA, selain itu ada pegawai yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku dan terkadang melalaikan tugas dan fungsi sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai, hal ini juga kadang menjadi keluhan masyarakat terhadap kinerja para pegawai. Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang produktivitas kerja pegawai dengan melihat indikator produktivitas kerja serta faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian tentang produktivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Landu Leko, Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan sejumlah fenomena yang berkenaan dengan masalah penelitian tanpa melihat hubungan antara variabel. Peneliti menggunakan penelitian deskriptif dikarenakan penelitian ini hanya terbatas pada usaha untuk

menggambarkan suatu permasalahan, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga sekedar menggambarkan fakta yang terjadi dalam produktivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Landu Leko.

Informan dalam penelitian ini, yaitu informan-informan yang peneliti tentukan merupakan orang-orang yang menurut peneliti memiliki informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah Camat Landu Leko serta informan tambahan adalah pegawai kantor Kecamatan Landu Leko, Tokoh Masyarakat yang ada di Kecamatan Landu Leko, serta masyarakat Kecamatan Landu Leko.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi-terstruktur yang berisi pertanyaan terbuka. Pertanyaan ini dirancang untuk menggali informasi mendalam mengenai pengalaman dan pandangan informan terkait Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat. Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan uji keabsahan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Teknik keabsahan data merupakan salah satu teknik yang paling menentukan dalam validasi dan readilitas data yang diperoleh dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini teknik keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Teknik triangulasi dipilih dalam penelitian ini karena penelitian ini menggunakan sumber data yang berasal dari wawancara, observasi dan dokumentasi.

Menurut Sugiyono (2009: 335-336), analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009: 337-338) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

faktor produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan landu leko memiliki Motivasi kerja, budaya, pengawasan, lingkungan, lingkungan dan disiplin kerja yang berbeda-beda yaitu:

### Motivasi

Motivasi kerja para pegawai di kantor Kecamatan Landu Leko menunjukkan adanya variasi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti gaji dan kondisi tempat kerja, serta faktor internal, seperti kepuasan kerja. Kepemimpinan camat juga berperan penting dalam memotivasi pegawai. Beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja termasuk gaji yang sesuai, suasana kerja yang baik, hubungan antar pegawai yang harmonis, dan pengakuan atas hasil kerja. Namun, ada juga beberapa faktor yang menghambat motivasi, seperti beban kerja yang berat dan fasilitas yang kurang memadai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan Produktivitas karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada PT. Mitra Asa Pratama di Kota Bekasi oleh Vica Julianti (2023) Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, dan bisa diartikan sebagai pendorong yang membuat seseorang melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Di kantor Kecamatan Landu Leko, motivasi kerja pegawai menunjukkan variasi yang mencerminkan perbedaan semangat dan komitmen masing-masing individu dalam melaksanakan tugasnya. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, diperlukan pendekatan yang lebih personal dan terarah, yang berfokus pada penguatan faktor-faktor pendorong motivasi serta.

### Budaya

Budaya kerja memiliki fondasi yang baik dengan nilai-nilai kekeluargaan dan gotong royong. Namun, perlu adanya upaya yang lebih terfokus untuk mengatasi tantangan-tantangan yang ada, terutama terkait efisiensi kerja, perbedaan karakter pegawai, dan hambatan eksternal. Peningkatan komunikasi, pelatihan, dan sistem penghargaan yang jelas dapat membantu membangun budaya kerja yang lebih positif dan efektif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Griya Alam Mulya oleh Adhitya Pratama Wisnuwardhana (2023) Budaya kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Budaya kerja perlu diperkuat dengan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin dan efisiensi kerja. Dukungan terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat membantu menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan profesional.

### **Pengawasan**

Pengawasan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa suatu kegiatan berjalan sesuai rencana dan aturan yang berlaku. Pengawasan juga mencakup penjagaan dan pengarahan agar proses administrasi dan pelaksanaan tugas pemerintahan tetap sesuai dengan ketentuan hukum. Namun, meskipun sistem pengawasan sudah diterapkan, masih terdapat beberapa tantangan, seperti efektivitas dalam pelaksanaannya serta kendala sumber daya yang mungkin menghambat proses pengawasan yang optimal. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dalam efektivitas pengawasan, baik melalui penguatan mekanisme evaluasi maupun keterlibatan lebih aktif dari seluruh pegawai dan masyarakat guna memastikan kinerja pemerintahan yang lebih transparan dan akuntabel.

Temuan ini mengindikasikan oleh Rani Wati (2015), dimana pengawasan di Kantor Kecamatan Landu Leko berjalan dengan cukup baik. Tetapi perlu ditingkatkan efektivitasnya. Terdapat kesenjangan antara persepsi pimpinan, pegawai, dan masyarakat mengenai detail dan efektivitas pengawasan. Peningkatan komunikasi, transparansi, dan umpan balik yang konstruktif sangat diperlukan. Kendala keterbatasan sumber daya dan perbedaan karakter pegawai perlu diatasi dengan strategi yang tepat. Pentingnya peningkatan pemantauan dari pihak pimpinan, agar pelayanan kepada masyarakat dapat menjadi lebih maksimal.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh pegawai dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan

memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehinggadapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Kecamatan Landu Leko secara umum positif, dengan suasana kekeluargaan dan fasilitas yang cukup memadai. Namun, masalah kekurangan air bersih dan keterbatasan anggaran perlu mendapat perhatian lebih. Faktor domisili pegawai juga perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan rasa kedekatan dan efektivitas pelayanan. Peningkatan dalam pemenuhan air bersih, menjadi prioritas yang harus di lakukan.

Temuan ini sejalan dengan Adhitya Pratama Wisnuwardhana (2023) Fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Landu Leko sudah cukup mendukung pelaksanaan tugas pegawai, terutama dari segi sarana fisik dan ruang kerja. Namun, masih terdapat kekurangan pada aspek teknologi dan ketersediaan air bersih yang berdampak pada kenyamanan kerja dan pelayanan publik. Oleh karena itu, perbaikan fasilitas pendukung sangat diperlukan agar kinerja pegawai lebih maksimal dan pelayanan kepada masyarakat semakin baik. Hubungan sosial antarpegawai di Kantor Kecamatan Landu Leko terjalin dengan baik, didukung oleh komunikasi terbuka dan semangat kebersamaan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, serta meningkatkan kinerja pegawai. Dampak positif dari hubungan sosial yang harmonis ini juga dirasakan oleh masyarakat, yang mendapatkan pelayanan lebih baik dan ramah. Secara keseluruhan, hubungan sosial yang solid di kantor ini berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan bersama dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hubungan sosial antarpegawai di Kantor Kecamatan Landu Leko terjalin dengan baik, didukung oleh komunikasi terbuka dan semangat kebersamaan.

### **Pendidikan**

Pendidikan diakui mempengaruhi kinerja pegawai, namun pegawai dengan pendidikan SMA tetap mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Perlu adanya bimbingan dan pelatihan bagi pegawai yang belum berkompeten di bidangnya, terutama dalam pelayanan publik. Pelatihan tentang administrasi pemerintah dan penggunaan teknologi informasi sangat dibutuhkan Peningkatan kualitas dapat di lakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada para pegawai, sehingga pegawai dapat

memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Temuan ini mengindikasikan Vica Julianti (2023), bahwa pentingnya pendidikan tingkat pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pendidikan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan yang baik dapat meningkatkan kompetensi pegawai, dan pada gilirannya, mempengaruhi kualitas pekerjaan serta penyelesaian tugas dengan lebih efisien. Permasalahan yang ada, penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai yang belum berkompoten di bidangnya, agar dapat meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan kepada masyarakat. Dengan memberikan perhatian lebih pada pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai, kantor camat dapat memaksimalkan potensi pegawai dan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka.

### **Disiplin**

Secara umum, baik Camat maupun pegawai menilai tingkat disiplin kerja di Kantor Camat Landu Leko cukup baik. Namun, terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan dan diperbaiki. Keterlambatan pegawai, baik karena jarak rumah yang jauh, urusan mendadak, maupun kebiasaan. Kesulitan pegawai dalam memahami aturan dan prosedur baru. Kurangnya fokus pegawai saat melayani masyarakat, terutama saat jam istirahat. Kurangnya perhatian terhadap jam kerja, dimana jam istirahat yang terlalu lama, dan keterlambatan kembali dari jam istirahat. Camat rutin mengadakan apel pagi dan memberikan arahan mengenai aturan dan prosedur. Camat melakukan pendekatan persuasif dan pembinaan terhadap pegawai yang melanggar disiplin. Serta adanya aturan kantor yang mengatur tentang kedisiplinan kerja

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Taimenas (2022), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan

tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin. Para pegawai telah menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan profesionalisme. Camat secara aktif melakukan pengawasan dan memberikan instruksi yang jelas untuk memastikan pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan baik. Para pegawai juga saling mendukung dalam mengatasi kendala yang ada.

### **KESIMPULAN**

Produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Landu Leko dipengaruhi oleh enam faktor utama: motivasi, budaya kerja, pengawasan, lingkungan kerja, pendidikan, dan disiplin kerja. Motivasi pegawai bervariasi, dipengaruhi oleh insentif, hubungan kerja yang harmonis, dan peluang pengembangan karier, meskipun masih ada kendala anggaran dan kurangnya motivasi pada sebagian pegawai. Budaya kerja bernuansa kekeluargaan dan gotong royong cukup baik, namun perlu strategi peningkatan efisiensi serta penataan beban kerja. Pengawasan dilakukan secara rutin dan transparan, tetapi pemantauan kegiatan lapangan masih perlu diperkuat.

Lingkungan kerja sudah cukup mendukung, tetapi keterbatasan teknologi dan ketersediaan air bersih menjadi hambatan utama. Pendidikan pegawai menunjukkan pengaruh pada kualitas kerja, meski pelatihan belum merata dan perlu disesuaikan dengan kebutuhan. Disiplin kerja cukup baik, namun konsistensinya belum merata, terutama saat tidak diawasi langsung. Secara keseluruhan, produktivitas pegawai dapat ditingkatkan melalui penguatan motivasi, budaya kerja yang efektif, pengawasan berkelanjutan, perbaikan fasilitas kerja, peningkatan pendidikan dan pelatihan, serta penegakan disiplin yang konsisten

### **SARAN**

Tingkatkan insentif, budaya kerja kolaboratif, akses pelatihan, dan sistem promosi berbasis kinerja. Dorong pengembangan diri pegawai. Disiplin Kerja. Lakukan pembinaan dan monitoring berkelanjutan, apresiasi inovasi, kurangi

beban kerja rangkap, dan terapkan sistem kerja efisien. Perkuat pengawasan dan evaluasi berbasis data, libatkan masyarakat dalam penilaian, serta bangun sistem umpan balik dua arah. Fasilitas Penunjang Tingkatkan teknologi dan jaringan internet, perbaiki air bersih, optimalkan rumah dinas, dan jaga suasana kerja yang harmonis. Pelatihan Pegawai Perluas akses dan anggaran pelatihan, serta rutin adakan pelatihan teknologi untuk mendukung pelayanan digital. Pengawasan dan Evaluasi Lakukan pengawasan rutin, evaluasi berkala, serta bangun budaya disiplin melalui keteladanan dan kerja tim.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ambiya Nur Anisa. 2021. Analisis Produktivitas Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau Bumi Aksara
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Becker, G. 1964. Human Capital. New York, Columbia: University Press.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.
- Duha, T. 2020. Motivasi Untuk Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Flippo, Edwin B. 2002. Manajemen Personalialia. Jakarta: Erlangga
- Hendrayani. (2020). Filsafat Pendidikan: Membangun Pemikiran Kritis dalam Dunia Pendidikan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kadarmo, S. U., dkk. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kandou, E. E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mustika. 2018. "Peran Pengasuh Panti Asuhan Membentuk Karakter Disiplin dalam Meningkatkan Kecerdasan Intrapersonal Anak". Jurnal. Bone: Institut Agama Islam Negeri Bone.
- Nitisemito, A. S. (2006). Manajemen Personalialia (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo.2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bina Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (2017). Manajemen dan Produktivitas Kerja. Jakarta: LP3ES.
- Soedirman & Tarwaka. (2011). Ergonomi: Untuk Produktivitas Kerja. Surakarta: UNS Press.
- Sumarsono, (2010). Manajemen Koperasi Teori dan Praktik. Bandung: Graha Ilmu
- Soetjipto, B. E. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-24. Jakarta:
- Sinambela Poltak Lijan. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sumual, N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sumarsono, Sonny. 2010. Produktivitas dan Manajemen Keuangan Pemerintahan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Saydam. (2000). Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Syafie, N. (2013). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taimenas M. Y. Damai. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Flobamor Kupang
- Terry, G. R. (2013). Principles of Management (Diterjemahkan oleh Syafie, N.). Jakarta:

Bumi Aksara.  
Wati Rani .2015. Produktivitas Kerja Pegawai  
Biro Humas dan Protokol Provinsi  
Kepulauan Riau dalam Melaksanakan  
Acara Pemerintahan  
Wisnuwardhana Pratama Adhitya. 2023. Analisis

Produktivitas Kerja Karyawan pada CV  
Griya Alam Mulya  
Julianti Vica. 2023. Analisis Produktivitas  
karyawan dalam meningkatkan kualitas  
kerja pada PT. Mitra Asa Pratama di Kota  
Bekasi.