

## The Influence Of Work Enthusiasm And Work Discipline On The Work Productivity Of Employees Of The Fisheries Service Of The Four Lawang District

### Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang

Putri Setia Wati <sup>1)</sup>; Hardiyansyah <sup>2)</sup>; Nisma Aprini <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Universitas Sereho Lahat

Email: <sup>1)</sup> [putrisetiawati@gmail.com](mailto:putrisetiawati@gmail.com); <sup>2)</sup> [Hardiansyahahmad@gmail.com](mailto:Hardiansyahahmad@gmail.com); <sup>2)</sup> [nisma.aprini@gmail.com](mailto:nisma.aprini@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2023]

Revised [30 December 2023]

Accepted [07 Januari 2024]

#### KEYWORDS

Work Morale, Work Discipline, Work Productivity,

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja, disiplin baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian didapat semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang,. Semangat kerja dan disiplin pelatihan, perencanaan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap terhadap produktivitas kerja Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang.

#### ABSTRAC

The aim of this research is to determine and analyze the influence of work enthusiasm, discipline both partially and simultaneously on the work productivity of employees of the Empat Lawang Regency Fisheries Service. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, coefficient of determination, partial tests and simultaneous tests. The research results showed that work enthusiasm had a significant effect on the work productivity of the Empat Lawang Regency Fisheries Service, work discipline had a significant effect on the work productivity of the Empat Lawang Regency Fisheries Service. Work enthusiasm and training discipline, work planning and work discipline have a significant effect together on the work productivity of the Empat Lawang Regency Fisheries Service.

## PENDAHULUAN

Provinsi Sumatera Selatan memiliki 17 Kabupaten yang memiliki potensi budidaya perikanan yang besar, Menurut KKP Tahun 2020 memiliki Produksi Perikanan sebesar 182.360,35 ton hal ini sangat didukung dengan sumberdaya alam yang tinggi salah satunya Kabupaten Empat Lawang. Kabupaten Empat Lawang adalah kabupaten muda yang lahir pada tahun 2007 dengan dasar hukum Undang-Undang Nomor 01 tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Empat Lawang. Setelah kurang lebih 16 tahun berdiri tentunya Kabupaten Empat Lawang mulai berbenah dalam pembangunan. Kabupaten Empat Lawang banyak membawahi beberapa Dinas di antaranya Dinas Perikanan yang akan membantu dalam memajukan kabupaten ini dibidang ikan, produksi perikanan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2018 yaitu sebesar 486,55 ton.

Produksi Perikanan dapat ditingkatkan dengan otonom daerah yang membantu dan berfokus pada bidang perikanan yaitu Dinas Perikanan. Dinas Perikanan adalah otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Dinas perikanan memiliki potensi dalam membantu kelompok perikanan atau masyarakat dalam memajukan potensi perikanan yang ada di Kabupaten Empat Lawang.

Menurut Peraturan Bupati Empat Lawang Nomor 32 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang, dimana Dinas Perikanan merupakan pecahan dari Dinas Pertanian pada tahun 2021. Dinas Perikanan mempunyai tiga bidang diantaranya bidang perikanan tangkap, Bidang Kemitraan, Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan, dan Bidang Perikanan Budidaya.

Dalam memajukan perikanan maka perlu adanya pelatihan dan kontrol dari pegawai Dinas atau penyuluh perikanan terhadap masyarakat. Penyuluh perikanan akan membantu masyarakat pembudidaya ikan untuk menyelesaikan masalah dilapangan yang terkaitannya dengan Dinas Perikanan. Organisasi harus berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja baik secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud.

Tugas dan kegiatan organisasi seringkali sumber daya manusia (SDM) sering menemukan kesulitan dalam mengatur rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan bentuk gairah atau kesungguhan dari seseorang terhadap pekerjaan atau tugas – tugas yang diberikan kepadanya dengan melakukan pekerjaannya dengan baik dan serta mematuhi peraturan dalam upaya mencapai hasil kerja yang maksimal. Seseorang yang memiliki semangat dalam hal ini terlihat dari seseorang memiliki kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan memiliki gairah kerja yang tinggi. Dengan Semangat kerja seseorang yang tinggi, seseorang tersebut akan mendapatkan pencapaian hasil kerja yang tinggi pula dan sebaliknya semakin rendah semangat kerja seseorang maka pencapaian hasil kerja pun akan menurun. Dengan demikian dapat disimpulkan semangat kerja adalah sejauh mana seseorang pegawai menunjukkan gairah dalam melakukan suatu hal pekerjaan dengan rasa tanggungjawab terhadap apa yang diberikan dan ditugaskan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang dimiliki oleh seseorang yang terlihat dari perbuatan atau tindakan serta perilaku individu, kelompok dan masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai alat yang digunakan oleh pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai tersebut mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma – norma yang ada didalam organisasi.

Seseorang pegawai dengan disiplin kerja yang baik tentunya akan memperlihatkan kehadiran dalam bekerja baik, datang tepat waktu dan pulang kerja sesuai jam yang ditentukan dan biasa seorang pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik akan memperlihatkan kesungguhan dalam bekerja.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input) dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya produktivitas kerja yang meningkat dimungkinkan akan meningkatkan efisien pegawai dalam bekerja dan serta peningkatan terhadap keterampilan dan kemampuan dari tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Ukuran produktivitas kerja yang utama berkaitan dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dihitung berdasarkan pengeluaran dengan jumlah yang dikeluarkan/korbankan atau berkaitan dengan jumlah jam kerja seseorang dalam organisasi.

**Tabel 1 Produktivitas Kerja Pegawai Diskan Kabupaten Empat Lawang**

No	Kegiatan	Sasaran	
		Terealisasi	Tidak Tercapai
1	Pembinaan penyelenggara bidang budidaya perikanan	65 %	35 %
2	Evaluasi penyelenggara bidang daya saing produk perikanan	45 %	55 %
3	Pengelolaan dan pemasaran perikanan	70 %	30 %
4	Penyelenggaraan sumber daya perikanan	55 %	45 %

Sumber : Diskan Kabupaten Empat Lawang 2023

Produktivitas Kerja Pegawai Diskan Kabupaten Empat Lawang masih dalam kategori yang belum optimal dapat dilihat dari beberapa kegiatan dan dengan sasaran belum terealisasi yaitu Evaluasi penyelenggara bidang daya saing produk perikanan, Pengelolaan dan pemasaran perikanan dan Penyelenggaraan sumber daya perikanan.

## LANDASAN TEORI

### Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menimbulkan kesenangan pada tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan baik. Menurut Hasibuan, (2020:105), semangat kerja adalah bentuk gairah atau kesungguhan dari seseorang terhadap pekerjaan atau tugas – tugas yang telah diberikan pengawai dengan melakukan pekerjaannya dengan baik dan serta mematuhi peraturan dalam upaya mencapai tujuan kerja yang maksimal.

Semangat kerja adalah sejauh mana seseorang pegawai menunjukkan gairah dalam melakukan suatu hal pekerjaan dengan rasa tanggungjawab terhadap apa yang diberikan dan ditugaskan kepadanya, seseorang yang memiliki semangat dalam hal ini terlihat dari seseorang memiliki kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan memiliki semangat kerja yang tinggi. (Siagian, 2018: 57).

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja akan berbanding lurus dengan output kerja, hal ini dapat dikatakan jika seorang pegawai bekerja secara disiplin dengan memanfaatkan waktu serta kesempatan agar dapat mencapai tujuan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan dan Munasib ((2020):250) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan dalam melakukan norma dan peraturan yang ada, pegawai yang memiliki disiplin kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu ke kantor, bekerja di jam kerja, berpakaian yang rapi, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Sikap atau tingkah laku seseorang yang melaksanakan beberapa kegiatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada diperusahaan atau organisasi tersebut disebut disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:193) dalam Rahmat dkk (2020:42) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu kesadaran seseorang dalam melakukan semua peraturan yang ada diperusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang ada.

### Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sebagai keluaran dan masukan, hal ini dapat dihubungkan dengan perusahaan maupun organisasi secara keseluruhan pada sektor – sektor tertentu. Menurut Hasibuan (2020:126) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*) dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya produktivitas kerja yang meningkat dimungkinkan akan meningkatkan efisiensi dalam bekerja dan serta peningkatan terhadap keterampilan dan kemampuan dari tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Jadi dapat di jelaskan bahwa regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- a = Konstanta
- X1 = Semangat Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- b1,b2 = Koefesien Regresi
- e = error term (kesalahan)

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Jadi dapat di jelaskan bahwa uji parsial dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05. Uji simultan dalam penelitian ini dengan ketentuan :

a. Ho ditolak jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Ho diterima jika nilai signifikan  $F > 0,05$ , Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai regresi variabel Semangat Kerja (X1) sebesar 0.290, yang berarti apabila variabel Semangat Kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.290. Dengan demikian Semangat Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.290 atau 29 % dan sisanya 71 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti, variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pembinaan, pengawasan dan pelatihan.

Pengujian pengaruh variabel Semangat Kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.019 < 0,05 maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Semangat Kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Diskan Kabupaten Empat Lawang didapati bahwa semangat kerja pegawai masih rendah seperti kehadiran pegawai masih rendah dan masih besarnya tingkat kerusakan peralatan kantor, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Dengan rendahnya semangat kerja pegawai berdampak pada rendahnya produktivitas kerja pegawai.

### Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.325, yang berarti apabila variabel Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.325. Dengan demikian Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.325 atau 32.5% dan sisanya 67.5 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti, variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pembinaan, pengawasan dan pelatihan.

Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.0 < 0,05 maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maman, (2021), Pengaruh Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pusat Sains Dan Teknologi Akseleratorba Dan Tenaga Nuklirnasional Yogyakarta. Hasil pembahasan didapat bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pausia, (2019), Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur. Hasil pembahasan didapat bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja.

## **Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja**

Hasil perhitungan diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil R Square sebesar 0,422, hal ini menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 42,2 % dan sisanya 57,8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pembinaan, pengawasan dan pelatihan.

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig,  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , yang berarti variabel Semangat Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel Semangat Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara bersama – sama.

Dengan Semangat kerja seseorang yang tinggi, seseorang tersebut akan mendapatkan pencapaian hasil kerja yang tinggi pula dan sebaliknya semakin rendah semangat kerja seseorang maka pencapaian hasil kerja pun akan menurun. Dengan demikian dapat disimpulkan semangat kerja adalah sejauh mana seseorang pegawai menunjukkan gairah dalam melakukan suatu hal pekerjaan dengan rasa tanggungjawab terhadap apa yang diberikan dan ditugaskan kepadanya.

Seseorang pegawai dengan disiplin kerja yang baik tentunya akan memperlihatkan kehadiran dalam bekerja baik, datang tepat waktu dan pulang kerja sesuai jam yang ditentukan dan biasa seorang pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik akan memperlihatkan kesungguhan dalam bekerja.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input) dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya produktivitas kerja yang meningkat dimungkinkan akan meningkatkan efisien pegawai dalam bekerja dan serta peningkatan terhadap keterampilan dan kemampuan dari tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Ukuran produktivitas kerja yang utama berkaitan dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dihitung berdasarkan pengeluaran dengan jumlah yang dikeluarkan/korbankan atau berkaitan dengan jumlah jam kerja seseorang dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustary, (2020), Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama Semarang. Hasil pembahasan didapat bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap produktivitas kerja

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang
3. Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang.

### **Saran**

1. Meskipun semangat kerja berpengaruh tidak begitu besar maka hendaknya semangat kerja pegawai harus tetap ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan pembinaan kepada pegawai dan memberikan dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya, sehingga dengan meningkatnya semangat kerja pegawai maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan
2. Disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan dengan cara memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak bekerja tanpa izin dan keluar kantor saat jam kerja, dengan adanya sanksi dan teguran ini akan meningkatkan kedisiplinan pegawai, maka produktivitas kerja pegawai pun akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, (2018). Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, (2020). Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan Ed .2 Liberty. Yogyakarta.
- David, (2017). Manajemen Strategis. Edisi 10. PT. Salemba Empat. Jakarta
- Emzir, (2018). Metodologi Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif. Rajawali Pers. Jakarta
- Erliyansyah. (2021). Pengaruh Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Plastindo Gresik
- Ghozali, (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gustary, (2020). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama Semarang
- Hasibuan, (2020). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Jackson, (2020). Pengantar Studi Hubungan Internasional. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Jaya, (2020). Terdapat beberapa alat semangat kerja seorang atau tenaga kerja
- Lidiya, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan. PIn (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung
- Maman, (2021). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pusat Sains Dan Teknologi Akseleratorba Dan Tenaga Nuklirnasional Yogyakarta
- angkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Newstrom, (2021). Human Behavior At Work. Organization Behavior 8th Edition, Singapore, Mc. Graw-Hill. International
- Peraturan Bupati Empat Lawang Nomor 32 Tahun (2021). Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Perikanan Kabupaten Empat Lawang
- Siagian, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukotjo, (2020). Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta:
- Sinungan, (2019). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung
- Sukron, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan
- Suryabrata, (2018). Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Watson (2018). Menjadi Peneliti Kualitatif. Bandung : Pustaka Setia.
- Wursanto, (2020). Kearsipan 1, Yogyakarta : Kanisius Yogyakarta.