

**MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DI TEMPAT KERJA: SEBUAH
KAJIAN LITERATUR TENTANG PERANAN MOTIVASI KERJA DAN
PENGAWASAN**

***ENHANCING PRODUCTIVITY IN THE WORKPLACE: A LITERATURE
REVIEW OF THE ROLE WORK MOTIVATION AND SUPERVISION***

¹Syaiful Bakhri, ²Rin Nanik, ³Eka Pariyanti

¹²³*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lampung Timur*

email : ¹syaifulpoles@gmail.com, ²rinnanik0915@gmail.com, ³ekapariyanti10@gmail.com

ABSTRACT

Many researchers have been studying about the factors that cause work productivity. Two of these factors are work motivation and supervision. Although theoretically the motivation and monitoring variables show positive values, empirical research shows that there are differences in result. This research is a qualitative research by tracing references related to the variables reviewed for analysis. The purpose of this study is to identify the role of work motivation and supervision on work productivity. This study was successful in finding that obviously motivation and supervision as variables need to be assessed for their role in work productivity.

Keywords : Human Resource, work productivity, work motivation, supervision

ABSTRAK

Banyak peneliti telah melakukan studi tentang faktor-faktor penyebab produktivitas kerja. Dua di antara faktor-faktor tersebut adalah motivasi kerja dan pengawasan. Meskipun secara teoritis variabel motivasi dan pengawasan menunjukkan nilai-nilai positif, namun penelitian empiris menunjukkan adanya perbedaan hasil. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menelusuri referensi-referensi terkait dengan variabel yang diulas untuk kemudian dianalisis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peranan motivasi kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini berhasil menemukan secara jelas bahwa variabel motivasi dan pengawasan merupakan variabel yang perlu dikaji peranannya terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja, Motivasi, Pengawasan

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini banyak mengalami perubahan dan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, sehingga hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang mampu meraih peluang untuk berkembang (Hairo dan Martono, 2019). Bagi sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari keunggulan kompetitif tersebut. Hal ini mengingat SDM adalah pihak yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi sekaligus mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai kondisi. Begitu pentingnya pengelolaan SDM ini sehingga manajemen berkewajiban mengelola anggotanya dengan baik agar produktivitas kerjanya tetap optimal.

Menurut Muslimin (2016) produktivitas kerja yang optimal merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Sementara menurut Nursivah (2012) produktivitas kerja yang optimal merupakan tuntutan utama baik perusahaan atau organisasi agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Organisasi yang memiliki anggota dengan produktivitas optimal akan menyebabkan eksistensi organisasi terjaga sesuai dengan tuntutan zaman.

Persoalan yang sering terjadi dalam suatu organisasi adalah mengapa ada anggota yang bekerja lebih baik dari pada anggota lainnya dan sebaliknya ada anggota yang tidak memiliki semangat kerja, sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Padahal jika ditelaah lebih lanjut, produktivitas yang optimal sesungguhnya dapat mendatangkan *benefit* tersendiri bagi anggota seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan promosi dan membuat SDM tersebut menjadi ahli serta berpengalaman dalam pekerjaannya (Faslah and Savitri, 2013). Bahkan menurut Lestari and Sriathi (2013) keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut.

Studi tentang faktor-faktor penyebab produktivitas kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti. Dua di antara factor-faktor tersebut adalah motivasi kerja dan pengawasan. Meskipun secara teoritis variabel motivasi dan pengawasan menunjukkan nilai-nilai positif, namun penelitian empiris menunjukkan adanya perbedaan hasil.

Elqadri, Wardoyo, and Priyono (2015) mengatakan bahwa motivasi karyawan sangat penting karena motivasi dari setiap karyawan diharapkan dapat bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Terkait dengan variabel motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal senada juga diungkapkan oleh Faunida (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan motivasi yang baik maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi.

Variabel lainnya yang juga dapat menjadi penyebab timbulnya produktivitas kerja adalah adanya pengawasan (*supervision*). Sinollah (2018) menyebut bahwa pengawasan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penegasan lainnya juga disampaikan oleh Yusuf (2014) yang menyatakan bahwa faktor pengawasan merupakan faktor yang penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk produktivitas kerja.

Penelitian Yulasmi (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang sama juga diperoleh peneliti lainnya (Latifah and Haryani, 2014; Muslimin, 2016; Nursivah, 2012), seluruhnya mengatakan bahwa variabel motivasi dan pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Meskipun tidak seluruh variabel berbeda, terdapat penelitian yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut. Nugroho (2015) melakukan sebuah penelitian terhadap karyawan perusahaan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Probolinggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, namun tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menarik perhatian peneliti untuk mengidentifikasi beberapa penelitian lainnya sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif terkait dengan peranan motivasi kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menelusuri referensi-referensi terkait dengan variabel yang diulas untuk kemudian dianalisis. Kajian pustaka dilakukan melalui penelusuran berdasarkan basis data elektronik tentang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam *google scholar*. Peneliti mencari artikel yang memiliki kata kunci “motivasi kerja”, “pengawasan”, “produktivitas” dan “Indonesia” pada kurun waktu 2012-2020. Peneliti menekankan pada kata kunci “Indonesia” untuk membatasi wilayah penelitian agar lebih spesifik.

Secara keseluruhan, hasil pencarian referensi ini menemukan 15.200 artikel yang sesuai dengan variabel yang akan diulas. Selain itu, peneliti juga mencari daftar referensi dari semua sumber yang dikumpulkan dan melakukan pencarian kutipan yang menambahkan beberapa teks yang relevan termasuk bab buku, skripsi, dan makalah konferensi. Setelah membaca artikel yang terkumpul, peneliti memilih artikel baik secara teoritis dan empiris yang secara khusus mengulas baik tentang motivasi, pengawasan atau produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Referensi-referensi baik itu artikel, buku, ataupun makalah terpilih tentang “motivasi”, “pengawasan” dan “produktivitas kerja” selanjutnya kami telaah. Adapun hasil telaah tersebut dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1: Studi Teoritis tentang Motivasi, Pengawasan dan Produktivitas Kerja

Peneliti/Penulis (tahun)	Judul Buku/Penelitian	Hasil dan Kesimpulan
Kanfer et.al., 2008	<i>The Three C's of Work Motivation: Content, Context, and Change</i>	Motivasi kerja umumnya didefinisikan sebagai proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan ketekunan tindakan dalam aliran pengalaman berkelanjutan yang menjadi ciri orang dalam kaitannya dengan pekerjaannya
Newstrom, 2011	<i>Human Behaviour at Work</i>	Motivasi kerja adalah seperangkat hasil dari dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan pegawai memilih jalan pada tindakan dan mengikutsertakannya dalam perilaku
George dan Jones, 2012	<i>Understanding and Managing Organizational Behavior: Sixth Edition</i>	Motivasi kerja sebagai kekuatan psikologis dari dalam diri yang mendorong seseorang dalam menentukan arah melalui perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan daya juang dalam menghadapi rintangan
Borders dan Brown, 2005	<i>The New Handbook of Counseling Supervision</i>	Pengawasan adalah mekanisme kontrol yang bertugas mengoreksi aktivitas individu dan kelompok untuk memastikan kinerjanya sesuai dengan rencana
Bernard, 2006	<i>Tracing the Development of Clinical Supervision</i>	Pengawasan merupakan kemampuan atasan untuk mempengaruhi kebiasaan bawahan dalam melaksanakan tindakan atau pekerjaan tertentu
Jamal dalam Vveinhardt et.al., 2019	<i>Mediating Factor of Emotional Intelligence in Intercultural Competence and Work Productivity of Volunteers</i>	Produktivitas adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan sukses menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja
Aspiyah dan Martono, 2016	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja	Produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

Berdasarkan tabel 1 di atas tampak bahwa terdapat variasi pengertian dari masing-masing variabel baik itu motivasi kerja, pengawasan maupun produktivitas kerja.

Tabel 2. Studi Empiris tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Produktivitas Indonesia

Peneliti/Penulis (tahun)	Judul Penelitian	Sampel dan Teknik Sampling	Hasil Penelitian
Fuanida, 2012	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang	100 orang menggunakan <i>purposive sampling</i>	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara signifikan menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
Nursivah, 2012	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya	25 orang menggunakan uji	Keseluruhan variabel yaitu pengaruh motivasi,

	Kerja terhadap Produktivitas Kerja: Survey Pada Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon	regresi linear berganda	pengawasan, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun secara bersama-sama
Faslah dan Savitri, 2013	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk.	139 orang menggunakan uji regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan
Rahmawati, 2013	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung	60 orang menggunakan uji regresi linear berganda	Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.
Lestari dan Sriathi, 2013	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar	40 orang menggunakan uji regresi linear berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa: a. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. b. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. c. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.
Yusuf, 2014	Pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur	95 orang dengan uji regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai
Yulismi, 2015	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	36 orang menggunakan uji regresi linear berganda	Peneliti berkesimpulan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
Muslimin, 2016	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang	112 orang menggunakan uji regresi linear berganda	Baik uji parsial (uji t) maupun uji simultan (uji F) keduanya menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi, supervisi dan praktik kerja terhadap produktivitas kerja di Bank Tabungan Pensiunan Negara Palembang.
Zainal, 2017	<i>Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity</i>	70 orang menggunakan uji regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan karyawan secara bersama-sama berpengaruh

			signifikan terhadap produktivitas.
Sinollah, 2018	Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kediri	41 orang menggunakan uji regresi linear berganda	Faktor-faktor pengawasan yang meliputi standart, penilaian dan korektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kediri baik secara simultan maupun secara parsial.
Hairo dan Martono, 2019	<i>The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity</i>	86 orang dengan menggunakan uji regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
Latifah dan Haryani, 2014	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Pengecoran Alumunium “SP” Yogyakarta	114 orang menggunakan uji regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> a. Secara parsial motivasi dan supervisi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan hanya budaya kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, b. Berdasarkan uji F, variabel motivasi, supervisi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Nugroho, 2015	Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bhanda Ghara Rekza (Persero) Probolinggo	30 orang menggunakan uji regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> a. terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, b. tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan c. terdapat pengaruh motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap karyawan Perusahaan PT. Bhanda Ghara Rekza (Persero) Probolinggo.
Elqadri et.al., 2015	<i>The Influence of Motivation and discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets</i>	20 orang menggunakan uji regresi linear berganda	Dampak motivasi terhadap produktivitas kerja di lingkungan kantor Pasar Tona'an Kabupaten Bangkalan ditolak / tidak terbukti

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

Berdasarkan tabel 2 di atas tampak bahwa terdapat hasil penelitian yang berbeda. Sebagian peneliti ada yang menemukan adanya pengaruh variabel motivasi kerja dan pengawasan terhadap produktivitas dan ada pula yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Mengacu kepada telaah hasil penelitian dapat disimpulkan dua hal, yaitu: pertama, secara teoritis terdapat variasi pengertian dari masing-masing variabel yang saling menguatkan dan bukan menegasikan. Kedua, secara empiris tampak bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian. Penelitian ini berhasil menemukan secara jelas bahwa variabel motivasi dan pengawasan merupakan variabel yang perlu dikaji peranannya terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, berdasarkan temuan yang didapat, peneliti mengambil kesimpulan bahwa organisasi/perusahaan perlu memperhatikan variabel lainnya yang lebih dapat meningkatkan produktivitas misalnya kepuasan kerja, budaya organisasi atau variabel lainnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia atau perilaku organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, metode penelitian ini bersifat kualitatif yang mencoba mengidentifikasi secara literatur dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya terhadap tema tentang motivasi kerja, pengawasan dan produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan menggunakan metode kuantitatif dimana peneliti mencari data secara langsung di lapangan dan menggunakan uji statistik terutama terhadap variabel yang masih berbeda hasilnya. Kedua, penelitian ini hanya fokus kepada kajian penelitian empiris yang terjadi di Indonesia, sehingga penelitian selanjutnya perlu memperluas cakupan wilayahnya di luar Indonesia mengingat tema tentang motivasi kerja, pengawasan dan produktivitas kerja juga dapat terjadi di belahan dunia manapun. Ketiga, mengacu pada penelitian empiris, terlihat sebagian besar peneliti menggunakan alat uji berupa regresi, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan alat uji yang lain misalnya *Structural Equation Modeling* (SEM).

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Yayasan Bhima Sakti Way Jepara Lampung Timur yang sudah berkenan mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Faunida, 2012, Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal. 1-12.
- Amra Muslimin, 2016, Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Motivasi*, Vol. 1, No. 1, Hal. 37-50.
- Angga Nugroho, 2015, Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bhandha Ghara Reksa, Skripsi, Jurusan Manajemen, STIE Widya Gama Lumajang.
- Astrid Meutia Hairo dan S. Martono, 2019, The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity, *Management Analysis Journal*, Vol. 8, No. 1, Hal. 50-57.
- Elva Nursivah, 2012, Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja, Skripsi, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
- Janine M. Bernard, 2006, Tracing The Development of Clinical Supervision, *The Clinical Supervisor Journal*, Vol. 24, No. 1-2, Hal. 3-21.
- Jennifer M. George & Gareth R. Jones, 2012, "Understanding and Managing Organizational Behavior: Sixth Edition", Prentice Hall, New York.
- John W. Newstrom, 2011, "Human Behaviour at Work", McGraw Hill-Companies. inc., New York.
- Jolita Vveinhardt et.al., 2019, Mediating Factor of Emotional Intelligence in Intercultural Competence and Work Productivity of Volunteers, *Sustainability*, Vol. 11, No. 9, Hal. 1-21.
- Leslie D. Borders & Lori L. Brown, 2005, "The New Handbook of Counseling Supervision", Lahaska Press, New Jersey
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2006, "Metode Penelitian Survei", LP3ES, Semarang.
- Mufti Aspiyah & S. Martono, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja, *Management Analysis Journal*, Vol. 5, No. 4, Hal. 339-346.
- Putu Ayu Lestari dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2013, Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Hal. 1071-1084.
- Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk., *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol. 1, No. 2, Hal. 40-53.
- Ruth Kanfer et.al., 2008, "The Three C's of Work Motivation: Content, Context, and Change", Routledge Academic, New York.
- Sinollah, 2018, Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kediri, *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, Vol. 3, No. 1, Hal. 95-113.
- Umi Latifah dan Sri Haryani, 2014, Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Pengecoran Alumunium "SP" Yogyakarta, *Jurnal Telaah Bisnis*, Vol. 15, No. 2, Hal. 95-104.
- Yulismi, 2015, Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 4, No. 2, Hal. 21-30.
- Yusmilba Yusuf, 2014, Pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, *Jurnal Paradigma*, Vol. 3, No. 1, Hal. 102-114.
- Zaenal Mustafa Elqadri, et.al. 2015, The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets, *Review of European Studies*, Vol. 7, No. 12, Hal. 59-66.