

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Boga Produce di Tangerang

The Effect of Discipline and Motivation on Employee Productivity at Pt. Boga Produce in Tangerang

Dede Andi

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

Diterima: 02 Oktober 2020; Direview: 03 Oktober 2020; Disetujui: 18 Oktober 2020

*Corresponding Email: dosen02463@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Boga Produce di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 39,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,719 > 1,994). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 54,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,173 > 1,994). Disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,676 + 0,254X_1 + 0,543X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 57,9%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (47,424 > 2,740).

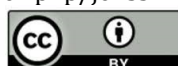
Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Produktivitas Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline and motivation on employee productivity at PT. Boga Produce in Tangerang. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, discipline has a significant effect on employee productivity by 39.2%, the hypothesis test is obtained t count > t table or (6,719 > 1,994). Motivation has a significant effect on employee productivity by 54.6%, hypothesis testing is obtained t count > t table or (9.173 > 1.994). Discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 8.676 + 0.254X_1 + 0.543X_2$ and the contribution of the influence is 57.9%, the hypothesis test obtained F count > F table or (47.424 > 2.740).

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Productivity.

How to Cite: Andi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Boga Produce di Tangerang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 3 (2): 637-643.



PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Di Indonesia perkembangan bisnis ayam pedaging semakin pesat, bisa terlihat dari banyaknya perusahaan ayam pedaging yang berlomba memperkenalkan produk ayam kepada masyarakat. Perusahaan ayam pedaging tersebut harus mampu bersaing dengan perusahaan ayam pedaging lainnya, dalam persaingan penjualan produk ayam yang harus diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen adalah dari sisi harga yang ditawarkan, promosi yang dilakukan seperti apa, produk yang dijual dan pelayanan kepada pelanggan juga harus diperhatikan (Sunarsi, et al., 2020; Mora, et al., 2020; Latief et al., 2019).

Perusahaan ayam pedaging saat ini bisnis yang sangat menjanjikan, karena semua lapisan masyarakat mengerti akan manfaat makan daging ayam bagi kesehatan karena daging ayam mengandung protein tinggi, serta vitamin dan mineral. Terlihat sekarang banyak sekali perusahaan-perusahaan ayam pedaging yang berlomba mempromosikan kualitas produknya dan harga yang ditawarkan juga sangat menarik masyarakat. Bisnis ayam pedaging saat ini memiliki pertumbuhan yang sangat baik. Namun dengan demikian, oleh karena semakin tinggi nya persaingan bisnis ayam pedaging yang ada apabila perusahaan tersebut melakukan sedikit kesalahan pada harga, kualitas produk dan pelayanan terhadap masyarakat disini akan menyebabkan terjadinya kelambatan pada bisnis tersebut.

Betapa pun bagus tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan. Hasibuan (2016) menyampaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Musnaini, Wijoyo, et al., 2020).

Faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan, kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Latief et al., 2019; Latief et al., 2018). Sedangkan menurut pendapat ahli yang lain, mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Syardiansah *et al.*, 2020; Haryati et al., 2019). Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Karyawan wajib mendisiplinkan diri masing-masing mulai dari lingkungan yang paling kecil yaitu keluarga sampai lingkungan kerja agar tercipta produktivitas kerja karyawan yang baik dalam menjalani tugasnya sebagai karyawan (Wijoyo, 2009).

Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. Menurut Cleland dalam mengemukakan “Motivasi merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu” (Indrawati, 2013).

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karyawan yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang



mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan (Musnaini, Junita, et al., 2020).

PT. Boga Produce adalah salah satu perusahaan ayam pedaging atau rumah potong ayam yang tertua di Indonesia. Dalam mengatasi persaingan yang semakin ketat di industri perunggasan PT. Boga Produce menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen serta menjaga kualitas yang konsisten untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai visi dan misinya. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan setiap karyawannya dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja karyawan masih rendah (Wijoyo et al., 2020).

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tercermin dalam berbagai hal, seperti karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja serta karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik adalah bukan atas dasar paksaan atau karena adanya *punishment* (peringatan) maupun *reward* (penghargaan) yang diberikan, akan tetapi berdasarkan kesadaran dari dalam diri karyawan masing-masing (Wijoyo, 2020). Seperti yang terjadi pada karyawan di PT. Boga Produce di Bogor, berdasarkan hasil penelitian awal terlihat masih kurangnya disiplin kerja karyawan yang dilakukan baik oleh karyawan dinas dalam maupun karyawan dinas luar. Diantaranya banyak karyawan yang terlambat hadir dari jam kerja yang ditentukan dan karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan. Persoalan seperti ini mencerminkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, sehingga akan turut menurunkan produktivitas kerja.

Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuannya perusahaan memiliki beberapa untuk meningkatkan produktivitas diantaranya departemen Produksi, yaitu sistem proses bahan mentah, dimana karyawan atau disebut juga Operator Produksi melakukan pembuatan produk ayam karkas. Namun hal ini belum dirasa optimal untuk menunjang produktivitas kinerja karyawan, karena departemen ini sering tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

“Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya. Motivasi, Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics



	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin (X1)	72	32	46	38.04	3.656
Motivasi (X2)	72	30	47	38.85	4.062
Produktivitas karyawan (Y)	72	31	47	39.43	3.819
Valid N (listwise)	72				

Disiplin diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 38,04 dengan standar deviasi 3,656.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 38,85 dengan standar deviasi 4,062.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 39,43 dengan standar deviasi 3,819.

Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.676	3.294		2.634	.010
	Disiplin (X1)	.254	.109	.243	2.326	.023
	Motivasi (X2)	.543	.098	.578	5.533	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,676 + 0,254X1 + 0,543X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 8,676 diartikan jika disiplin dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 8,676 point.

Koefisien regresi disiplin sebesar 0,254, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,254 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,254 point.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,543, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,543 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,543 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Terhadap Produktivitas karyawan.
Correlations^b

		Disiplin (X1)	Produktivitas karyawan (Y)
Disiplin (X1)	Pearson Correlation	1	.626**

	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas karyawan (Y)	Pearson Correlation	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,626 artinya disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.
Correlations^b

		Motivasi (X2)	Produktivitas karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas karyawan (Y)	Pearson Correlation	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,739 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin dan Motivasi secara simultan Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.567	2.514

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,761 artinya disiplin dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.383	2.999

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,392 artinya disiplin memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,2% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.539	2.592

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,546 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,6% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.567	2.514

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,579 artinya disiplin dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,9% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t), pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas karyawan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Produktivitas karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.546	3.721		3.909	.000
Disiplin (X1)	.654	.097	.626	6.719	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,719 > 1,994), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.443	2.958		4.206	.000
Motivasi (X2)	.695	.076	.739	9.173	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,173 > 1,994), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.516	2	299.758	47.424	.000 ^b
	Residual	436.137	69	6.321		
	Total	1035.653	71			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,424 > 2,740), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas karyawan, Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,626 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,719 > 1,994). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin terhadap produktivitas karyawan diterima. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,739 atau memiliki hubungan yang kuat dengan



kontribusi pengaruh sebesar 54,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,173 > 1,994$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan, Disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,676 + 0,254X_1 + 0,543X_2$, nilai korelasi sebesar 0,761 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,9% sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($47,424 > 2,740$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

SIMPULAN

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,719 > 1,994$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,173 > 1,994$). Disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,9% sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($47,424 > 2,740$).

DAFTAR PUSTAKA

- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiiis.v11i2.12608>
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.
- Musnaini, Junita, A., Wijoyo, H., & Indrawan, I. (2020). *DIGITAL BUSINESS* (1st ed., Vol. 1). CV. PENA PERSADA.
- Musnaini, Wijoyo, H., Indrawan, I., & Syahtriatna. (2020). *DIGIPRENEURSHIP (KEWIRAUSAHAAN DIGITAL)*.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A. (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 849-857.
- Wijoyo, H. (2009). Motivasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar sebagai Anggota Asosiasi Aspal Beton (AABI) di Pekanbaru. In *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis: Vol. ` (Issue `)*.
- Wijoyo, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar Dan Aplikasi* (GCAINDO (ed.); 1st ed., Vol. 1, pp. 1-18). MIRRA BUANA MEDIA.
- Wijoyo, H., Adianto, & Ria, R. (2020). "Total Quality Management in Education" (Manajemen Mutu Pendidikan).

