

# PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI *LINE PREPARATION* PT XYZ LAMPUNG TENGAH

Sri Rohani<sup>1)</sup>, Muhammad Zaini<sup>2)</sup>, Bina Unteawati<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Ekonomi dan Bisnis, <sup>2)</sup>Staf Pengajar Jurusan Ekonomi dan Bisnis,  
Politeknik Negeri Lampung Jalan Soekarno-Hatta No. 10 Rajabasa, Bandar Lampung,  
Telp (0721)703995, Fax: (0721)787309

Email<sup>1)</sup> : aani0247@gmail.com

Email<sup>2)</sup> : muzaini@polinela.ac.id

Email<sup>2)</sup> : bina@polinela.ac.id

## Abstrak

PT XYZ merupakan perusahaan industri pengalengan nanas peringkat 3 besar di Dunia setelah Thailand dan Filipina, sehingga memiliki 1.454 tenaga kerja yang mendukung operasional perusahaan, salah satunya di *line preparation* yang bertugas dalam penyelesaian fisik buah nanas. Produktivitas di *line preparation* adalah tolok ukur efisiensi dan membandingkan hasilnya secara berkala dengan faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat diatasi permasalahan produktivitas pada *line preparation*. Tujuan dari penulisan ini adalah menjelaskan proses pengelolaan pascapanen buah nanas di PT XYZ, menghitung produktivitas tenaga kerja di *line preparation* PT XYZ, dan mengidentifikasi faktor pengaruh produktivitas tenaga kerja di *line preparation* PT XYZ. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, deskriptif kuantitatif, dan deskriptif analitik. Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa produktivitas tertinggi dari *shift* A maupun *shift* B adalah *line* 04 pada *shift* A dengan produktivitas 3,39 *standard case*/jam/orang dan *line* 06 pada *shift* B dengan produktivitas tenaga kerja 2,93 *standard case*/jam/orang. Pengaruh produktivitas yang paling dominan yaitu jumlah jam kerja yang digunakan, dan kurangnya kesadaran karyawan terhadap disiplin kerja.

**Kata kunci** : Produktivitas tenaga kerja, nanas kaleng, *standard case*

## PENDAHULUAN

Pemasaran buah nanas segar ke luar negeri dihadapkan pada beberapa masalah, antara lain tidak dapat memenuhi *standard* kualitas dunia, kontinuitas dan jumlah pasokan tidak terjamin (Kementerian Pertanian, *Outlook* Nanas, 2016). Peluang terbesar perdagangan buah nanas dunia terdapat pada produk nanas olahan yaitu produk nanas kaleng. Keberadaan PT XYZ ikut mendongkrak Indonesia dalam perdagangan dunia, bahkan tercatat sebagai tiga besar produsen nanas kaleng di dunia. Usaha dalam memperoleh keuntungan finansial, perusahaan seringkali menghadapi masalah yang berasal dari karyawan perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa karyawan sebagai suatu sumber daya perusahaan yang tidak dapat diperlakukan sebagaimana sumber daya lain sesuai

kehendak manajemen (Sastrohadiwiryono, 2002).

Tenaga kerja di *line preparation* adalah tenaga kerja paling inti dari bagian lainnya karena bertugas dalam penyeleksian fisik buah nanas yang akan menjadi produk nanas kaleng dan merupakan bagian dengan tenaga kerja terbanyak (1.454 tenaga kerja). Selama lima tahun terakhir (2013-2017) di *line preparation* PT XYZ rata-rata mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 862.641 orang dengan rata-rata produksi nanas kaleng sebanyak 8.043.396 *standard case* dengan *standard* produktivitas atau batas minimum yang ditetapkan perusahaan yaitu 1,2 *standard case/jam/orang* dengan 7 jam kerja. Produktivitas tenaga kerja yang paling rendah terjadi pada tahun 2016 (1,196 *standard case/jam/orang*) dan produktivitas tenaga kerja tertinggi terjadi pada tahun 2015 sebesar 1,324 *standard case/jam/orang*.

Hal tersebut terlihat bahwa hanya pada tahun 2015 produktivitas di PT XYZ dapat memenuhi *standard*, sedangkan pada tahun yang lain tidak mencapai *standard*, sehingga perlu dilakukan perhitungan produktivitas tenaga kerja di *line preparation* PT XYZ sebagai tolok ukur efisiensi pada perusahaan. *Line preparation* 04, 05 dan *line* 06 memiliki jumlah tenaga kerja berkisar antara 27-35 orang per *line*. Tujuan dari penulisan ini

adalah (1) menjelaskan pengelolaan tenaga kerja pascapanen (2) menghitung produktivitas tenaga kerja di *line preparation*, dan (3) mengidentifikasi faktor pengaruh produktivitas tenaga kerja di *line preparation* PT XYZ.

## METODE PELAKSANAAN

Kegiatan ini dilaksanakan di PT XYZ yang terletak di daerah Lampung Tengah pada tanggal 03 Maret 2020 sampai dengan tanggal 25 Maret 2020. Metode analisis data yang digunakan sebagai berikut:

### 1. Pengelolaan tenaga kerja pascapanen buah nanas di PT XYZ

Pengelolaan tenaga kerja pascapanen buah nanas dianalisis menggunakan deskriptif kualitatif dengan cara observasi, wawancara, dan diskusi. Metode deskriptif kualitatif adalah mencatat secara teliti gejala-gejala (fenomena) yang dilihat dan didengar serta dibacanya (Sugiyono, 2013).

### 2. Produktivitas tenaga kerja di *line preparation*

Produktivitas tenaga kerja di *line preparation* dianalisis dengan metode deskriptif kuantitatif. Rumus yang digunakan dalam menghitung produktivitas tenaga kerja (Sinungan, 2018) adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Standard case/jam}}{\text{Jumlah Orang}}$$

$$\text{Standard case} = \frac{\text{Jumlah Produksi}}{\text{Satuan standard case}}$$

Keterangan:

- a. Jenis kaleng yang akan dianalisis : A1, A1.5, A2, A2.5, A10
  - b. Satuan *standard case* (SC) yang digunakan untuk mengetahui *standard case* : A1 (90), A1.5 (45), A2 (36), A2.5 (24), A10 (6)
  - c. Jumlah orang : tenaga kerja yang mengerjakan masing-masing *line*
  - d. Jumlah produksi per jam.
3. Identifikasi faktor pengaruh produktivitas tenaga kerja

Faktor pengaruh produktivitas tenaga kerja di *line preparation* dianalisis dengan metode deskriptif analitik. Metode deskriptif analitik adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2009)

## PEMBAHASAN

### Pengelolaan Tenaga Kerja Pascapanen Buah Nanas di PT XYZ

Jumlah tenaga kerja di PT Great Giant Pineapple mencapai  $\pm 10.000$  orang,  $\pm 6.000$  orang bekerja di perkebunan dan  $\pm 4.000$  orang bekerja di pabrik dengan 3141 orang bekerja pada departemen *cannery*. Daftar jumlah dan bagian karyawan departemen *cannery* PT XYZ dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Daftar jumlah dan bagian karyawan departemen *cannery* PT XYZ 2020

No	Posisi	Jumlah karyawan
1	Manager	1
2	Asisten Manager	1
3	Kepala Bagian	1
4	Kepala Seksi	33
5	Pelaksana	3.105
Total		3.141

Tabel 1 menjelaskan bahwa jumlah tenaga kerja pelaksana di departemen *cannery* PT XYZ sebanyak 3.141, namun tenaga kerja tersebut dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu bagian *raw material*, *line preparation*, produk TFS, produk selai, produk *pouch*, produk CR, OKD, *seamer*, *cookroom*, dan *selection*. Proses produksi nanas kaleng yaitu terjadi di bagian *raw material* (172 tenaga kerja), *line preparation* (1.454 tenaga kerja), *seamer* (360 tenaga kerja), *cookroom* (100 tenaga kerja), dan *selection* (160 tenaga kerja).

### Perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja di *Line Preparation*

Perhitungan produktivitas dilihat dari jumlah produksi pada jenis kaleng tertentu dibagi dengan satuan *standard case* pada masing-masing kaleng sehingga didapat *standard case*. Jumlah *standard case* pada masing-masing kaleng pada hari yang sama akan dijumlahkan dan hasilnya menjadi perbandingan dengan waktu/jam yang dibutuhkan dalam bekerja dan jumlah tenaga kerja di *line preparation* pada hari tersebut. Produktivitas dihasilkan dari

perbandingan antara jumlah *standard case* per jam dan jumlah tenaga kerja dari masing-masing *line preparation*. Semua *standard case* yang dihasilkan dari *line 04*, *line 05*, dan *line 06* memenuhi *standard* produktivitas perusahaan, namun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perbedaan hasil produksi dan produktivitas dari masing-masing *line*. Perhitungan produktivitas tenaga kerja *line preparation 04*, *05* dan *06* adalah:

**Tabel 2.** Produktivitas TK *line 04* bulan Maret 2020

Tgl	A				B			
	SC	Jam	TK	Produktivitas	SC	jam	TK	Produktivitas
12	783,33	8	27	3,63	663,33	7	30	3,16
13	886,56	9	27	3,65	925,00	9	31	3,32
14	809,00	8,5	26	3,66	1009,00	10	30	3,36
16	761,67	9	27	3,13	95,87	2	30	1,60
17	709,56	9	26	3,03	354,23	5	26	2,72
18	708,33	8	27	3,28	885,97	9	28	3,52
19	706,17	8	27	3,27	571,40	7	31	2,63
20	447,48	6	27	2,76	590,20	7	31	2,72
21	908,76	8	27	4,21	512,72	6	29	2,95
23	692,13	8	26	3,33	655,00	7	30	3,12
Ratarata	741,30	8,15	26,7	3,39	626,27	6,90	29,60	2,91

Tabel 2 menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja *line preparation 04 shift A* 3,39 *standard case/jam/orang* sedangkan pada *shift B* memiliki produktivitas tenaga kerja 2,91 *standard case/jam/orang*.

**Tabel 3.** Produktivitas TK *line 05* bulan Maret 2020

Tgl	A				B			
	SC	Jam	TK	Produktivitas	SC	jam	TK	Produktivitas
12	748,50	8	28	3,34	634,38	7	27	3,36
13	730,13	7	27	3,86	705,54	9	28	2,80
14	672,04	8,5	27	2,93	919,75	10	26	3,54
16	571,63	9	26	2,44	572,50	9	26	2,45
17	797,28	9	26	3,41	535,46	7	26	2,94
18	638,47	8	28	2,85	798,11	9	27	3,28
19	682,29	8	27	3,16	549,98	7	28	2,81
20	424,38	6	28	2,53	534,44	7	27	2,83
21	1150,67	8	28	5,14	592,00	8,5	27	2,58
23	686,88	8	28	3,07	517,67	7	28	2,64
Rata-rata	710,23	7,95	27,3	3,27	635,98	8,05	27,00	2,92

Tabel 3 menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja *line preparation 05 shift A* menghasilkan 710,23 *standard case dan shift B* dengan menghasilkan 2,92 *standard case/jam/orang*.

**Tabel 4.** Produktivitas TK *line* 06 bulan Maret 2020

Tgl	A				B			
	SC	Jam	TK	Produktivitas	SC	jam	TK	Produktivitas
12	800,76	8	25	4,00	640,13	7	26	3,52
13	930,08	9	24	4,31	718,13	9	27	2,96
14	791,36	8,5	26	3,58	942,00	10	25	3,77
16	675,67	9	25	3,00	482,50	9	27	1,99
17	755,37	9	27	3,11	515,75	7	27	2,73
18	712,23	8	28	3,18	762,04	9	26	3,26
19	588,96	8	28	2,63	529,25	7	27	2,80
20	508,95	6	27	3,14	520,00	7	27	2,75
21	404,62	8	27	1,87	588,67	8,5	27	2,56
23	531,86	8	26	2,56	549,67	7	26	3,02
Rata-rata	669,99	8,15	26,3	3,14	624,81	8,05	26,50	2,93

Tabel 4 menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja *line preparation* 06 *shift* A menghasilkan 3,14 *standard case/jam/orang* dan *shift* B 2,93 *standar case/jam/orang*. Produktivitas tertinggi artinya memiliki efisiensi yang tinggi baik waktu dan tenaga. Berdasarkan hal tersebut, untuk mengetahui *line preparation* yang memiliki efisiensi paling tinggi dari *line preparation* 04, 05, dan 06 maka dilakukan perbandingan dengan memperhatikan nilai *standard case*, jumlah jam kerja, dan jumlah tenaga kerja dari masing-masing *line preparation*. Perbandingan produktivitas tenaga kerja *shift* A *line* 04, 05, dan 06 dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Perbandingan produktivitas tenaga kerja *shift* A *line* 04, 05 dan 06

Tgl (Maret)	Line 04			Line 05			Line 06		
	Jam	TK	Produktivitas	Jam	TK	Produktivitas	Jam	TK	Produktivitas
12	8	27	3,63	8	28	3,34	8	25	4,00
13	9	27	3,65	7	27	3,86	9	24	4,31
14	8,5	26	3,66	8,5	27	2,93	8,5	26	3,58
16	9	27	3,13	9	26	2,44	9	25	3,00
17	9	26	3,03	9	26	3,41	9	27	3,11
18	8	27	3,28	8	28	2,85	8	28	3,18
19	8	27	3,27	8	27	3,16	8	28	2,63
20	6	27	2,76	6	28	2,53	6	27	3,14
21	8	27	4,21	8	28	5,14	8	27	1,87
23	8	26	3,33	8	28	3,07	8	26	2,56
Rata-rata	8,15	26,7	3,39	7,95	27,3	3,27	8,15	26,3	3,14

Tabel 5 menjelaskan bahwa *line* 04 menghasilkan produktivitas 3,39 *standard case/jam/orang*. *Line preparation* 05 menghasilkan produktivitas 3,27 *standard*

case/jam/orang, sedangkan pada *line* 06 menghasilkan produktivitas 3,14 *standard case/jam/orang*

**Tabel 6.** Perbandingan produktivitas tenaga kerja *shift* B *line* 04, 05 dan 06

Tgl (Maret)	Line 04			Line 05			Line 06		
	Jam	TK	Produktivitas	Jam	TK	Produktivitas	Jam	TK	Produktivitas
12	7	30	3,16	7	27	3,36	7	26	3,52
13	9	31	3,32	9	28	2,80	9	27	2,96
14	10	30	3,36	10	26	3,54	10	25	3,77
16	2	30	1,60	9	26	2,45	9	27	1,99
17	5	26	2,72	7	26	2,94	7	27	2,73
18	9	28	3,52	9	27	3,28	9	26	3,26
19	7	31	2,63	7	28	2,81	7	27	2,80
20	7	31	2,72	7	27	2,83	7	27	2,75
21	6	29	2,95	8,5	27	2,58	8,5	27	2,56
23	7	30	3,12	7	28	2,64	7	26	3,02
Rata-rata	6,90	29,60	2,91	8,05	27,00	2,92	8,05	26,50	2,93

Tabel 6 menjelaskan bahwa *line* 04 menghasilkan produktivitas 2,91 *standard case/jam/orang*. *Line preparation* 05 menghasilkan produktivitas 2,92 *standard case/jam/orang*, sedangkan pada *line* 06 menghasilkan produktivitas 2,93 *standard case/jam/orang*.

### Faktor Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja di *Line Preparation*

Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam jurnal Wijayanti dan Zaili (2014) yang diterapkan PT XYZ, meliputi kualitas dan kemampuan fisik karyawan, supra sarana, sarana pendukung, dan disiplin kerja.

#### 1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

PT XYZ dengan banyaknya jumlah tenaga kerja pada bagian *Cannery*,

dilakukan pembagian *shift* kerja yang terdiri dari dua *shift* yaitu *shift* A dan *shift* B. Kedua *shift* tersebut bekerja pada waktu yang telah ditentukan selama 24 jam termasuk tenaga kerja pada bagian *line preparation* dengan lama jam kerja 7-8 jam. Tidak menutup kemungkinan terdapat penambahan jam kerja (lembur) hingga 9-10 jam karena faktor ketersediaan buah dan banyaknya jumlah permintaan terhadap produk.

**Tabel 7.** Jam kerja *shift* pagi dan malam

Hari	Shift pagi	Shift malam
	Jam kerja	Jam kerja
Senin-kamis	07:30 – 16:00	19:00 – 03:00
Jum'at	07:30 – 16:00	19:00 – 03:00
Sabtu	07:30 – 16:00	19:00 – 03:00

Tabel 7 menjelaskan bahwa jam kerja departemen *cannery* pada dua *shift* yaitu *shift* pagi dan malam. Tenaga kerja

masuk pada pukul 07:30 dan selesai pada pukul 16:00 atau 7,5 jam kerja untuk *shift* pagi dan masuk kerja pada pukul 19:00 dan selesai pada pukul 03:00 atau 7,5 jam kerja untuk *shift* malam, namun *shift* pagi mendapatkan jam istirahat selama 1,5 jam sehingga pada hari jum'at tenaga kerja mendapat 7 jam kerja

## 2. Supra sarana

Faktor produksi merupakan salah satu supra sarana yang digunakan dalam kegiatan operasional di PT XYZ yaitu teknologi yang digunakan untuk memudahkan dalam proses produksi (mesin). Kerusakan dan kecepatan mesin akan mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan.

Berdasarkan jurnal Novistiara (2014) penelitian tentang studi waktu yang dilaksanakan di area *raw material* (mesin *ginaca*) di PT XYZ. Pada waktu normal, 0.789 detik/buah dan (0.789 detik/buah x 0.8 buah/kaleng) dihasilkan 0.632 detik/kaleng. Produktivitas nanas kaleng yang seharusnya dalam 0.632 detik dapat menghasilkan 1 kaleng nanas, namun ketika terjadi penundaan produksi disebabkan kerusakan mesin atau jika tidak adanya teknologi dan dilakukan secara manual akan memperlambat jalannya produksi dan mengurangi produktivitas perusahaan.

## 3. Sarana pendukung

Tenaga kerja atau karyawan merupakan *asset* yang harus dijaga dan

memperhatikan kesejahteraan karyawan, hal tersebut didukung dengan adanya pemeliharaan karyawan yang baik dan sebagai bentuk motivasi kerja bagi karyawan. Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2002).

- a. Gaji karyawan
- b. Koperasi
- c. Bantuan sosial
- d. Perumahan subsidi
- e. Pendidikan
- f. Kesehatan
- g. Hari libur

## 4. Disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja. Disiplin kerja yang baik dari tenaga kerja atau karyawan tentu akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, dapat ditandai dengan adanya produktivitas yang tinggi dalam perusahaan. Kedisiplinan dalam bekerja dan lingkungan perusahaan, yaitu tepat waktu, disiplin dengan tingkat kehadiran, menggunakan izin kerja dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan tidak melanggar aturan perusahaan (mencuri, tidak mematuhi SOP, dan lain lain). Salah satu tindakan PT XYZ dalam

meningkatkan kedisiplinan di lingkungan perusahaan adalah dengan menggalakkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja oleh PT XYZ didukung dengan adanya pelaksanaan *briefing* setiap hari (30 menit) sebelum mulai bekerja.

Ketidaksiplinan tenaga kerja yaitu terlambat dalam masuk ruang kerja setelah jam istirahat, izin keluar sebelum waktu istirahat dan baru kembali ke ruang produksi setelah jam istirahat, tidak mematuhi larangan memakan buah di dalam ruangan, jumlah kehadiran yang sangat jarang hadir dalam jumlah lengkap

per *line preparation*, dan banyak buah nanas berjatuhan di lantai bagian *line preparation* yang dapat menyebabkan lantai licin sehingga meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Pelanggar aturan dalam perusahaan akan dikenakan sanksi atau hukuman yang dilihat dari tingkat pelanggaran yang dilakukan. Sanksi dapat diberikan secara lisan, yaitu berupa teguran dari kordinator dan secara tertulis yaitu berupa surat peringatan. Tingkatan surat peringatan yang ada di PT XYZ dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8. Tingkatan surat peringatan di PT XYZ tahun 2020**

No	Surat peringatan	Sifat	Masa berlaku (bulan)
1	Pertama	Tindakan pembinaan tingkat pertama, terhadap pelanggar ringan untuk dapat diperbaiki	4
2	Kedua	Tindakan pembinaan tingkat kedua, terhadap pelanggaran berulang atau yang lebih berat	6
3	Ketiga	Tindakan pembinaan terakhir dengan ancaman PHK untuk pelanggaran berat atau berulang	8

Tabel 8 menjelaskan bahwa surat peringatan PT XYZ terdiri dari tiga tingkatan, surat peringatan pertama disebabkan tenaga kerja telah mendapat teguran secara lisan namun masih melakukan kesalahan yang sama, surat

peringatan kedua berlaku selama 6 bulan karena mendapatkan surat peringatan pertama masih berlaku namun masih melakukan kesalahan baik masalah yang berbeda maupun sama, surat peringatan ketiga berlaku selama 8 bulan.



**KESIMPULAN**

1. Pengelolaan pascapanen buah nanas di PT Great Giant Pineapple meliputi penimbangan dan penerimaan bahan baku di *raw material* (penimbangan dan penumpahan buah, pencucian dan pemisahan ukuran, pengupasan buah) yang melibatkan 172 tenaga kerja, *line preparation* (potong bonggol dan seleksi CR & *tidbit*, seleksi nanas tebal tipis, seleksi *standard/choice*, peminsetan, penghilangan hati nanas, dan pengisian nanas dalam kaleng) yang melibatkan 1454 tenaga kerja, area *cookroom* (*seamer*, sterilisasi, dan *selection*) melibatkan 638 orang tenaga kerja dalam operasionalnya.
2. Produktivitas tenaga kerja dari *line preparation* 04, 05 dan 06 yang memiliki efisiensi paling tinggi atau produktivitas paling tinggi pada *shift* A adalah *line* 04 dan produktivitas paling tinggi pada *shift* B yaitu *line* 06.
3. Pengaruh produktivitas yang paling dominan yaitu jumlah jam kerja yang digunakan, dan kurangnya kesadaran karyawan terhadap disiplin waktu.

**REFERENSI**

- Hasibuan, M. S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Pertanian. 2016. *Outlook Nanas 2016*. Retrieved from [epublikasi.setjen.pertanian.go.id](http://epublikasi.setjen.pertanian.go.id)
- Novistiara, A. 2014. Studi Waktu Pada Proses Produksi Nanas Kaleng di PT. Great Giant Pineapple. 50.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, M., Drs, P., Zaili, H. R., & Si, M. 2014. Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah BKD Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurusan Ilmu Administrasi*, 2(1), 1–12

### Sri Rohani\_Jurnal Tugas A

2 menit yang lalu

4% Risiko dari plagiarisme  
**SEDANG**

Parafrase	0%
Kutipan salah	0%
Konsentrasi	☆☆☆

Bagikan

Dalam \$ 1.00

**BARU** Artikel ilmiah \$ 2.75

Mengoreksi >

Hapus plagiarisme >

Pemeriksaan tata letak >