

PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN MAMASA

NURHAEJA, MUHAMMAD IDRIS, MARYADI

Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

.Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kemampuan individu secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa, sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan, motivasi dan kemampuan individu secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa, serta variabel kedisiplinan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Kata kunci : kedisiplinan, motivasi, kemampuan individu dan produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi promotor utama dalam perkembangan dan kemajuan Negara. Sumber daya manusia saat ini sangat banyak dan memiliki beragam keahlian baik dari keahlian teknis sampai dengan keahlian dalam pengambilan keputusan. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berpengaruh dan mendapat perhatian secara khusus karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh proses kegiatan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan pengevaluasian pekerjaan.

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Fenomena yang timbul pada lingkungan kerja Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa ditinjau dari sarana dan prasarana, masih ditemukannya unit kerja dengan sarana terbatas, misalnya jumlah komputer yang masih sedikit dibandingkan pegawai, sehingga dalam bekerja pegawai harus bergantian menggunakan komputer, lemari arsip yang belum memadai sehingga banyak arsip berserakan dan hilang, ketersediaan air bersih dan koneksi jaringan internet yang lambat, diyakini juga menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Selain itu penataan ruang kerja belum tertata dengan baik, masih ditemukannya ruangan kerja kecil namun dengan jumlah pegawai yang banyak dan memiliki tingkat kesibukan yang tinggi, sehingga pegawai sering terganggu konsentrasinya didalam bekerja.

Pengawasan kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Meskipun telah dilakukan pengawasan kerja oleh pimpinan namun, kesalahan-kesalahan pekerjaan tetap terjadi. Dalam hal ini, dapat dilihat dari hasil kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Individu terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa”

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.680	.159		-4.267	.000		
X1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
X2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
X3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kedisiplinan, motivasi dan kemampuan individu, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.831	3	11.458	288.389	.000 ^a
	Residual	3.059	36	.040		
	Total	48.890	39			

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardizd tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Hasil uji beta

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.680	.159		-4.267	.000		
	X1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
	X2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
	X3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil Uji Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16 : Hasil uji determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968 ^a	.937	.934	.19932	2.724

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas kerja pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 10,089. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variable kedisiplinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Puspasari, Widya Angella Maria. (2014) "Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Produktivitas kerja Karyawan PT. Citra Sena Sukses Semarang" Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,638 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Noer, Ivo Ade Crisna. (2013) "Pengaruh Budaya Perusahaan dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

simultan budaya perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar. Secara parsial motivasi yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar

3. Pengaruh Kemampuan individu Terhadap Produktivitas kerja pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,020 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel kemampuan individu signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Win, Enyfiani Ananta. (2010) "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. *General Electric Finance* Indonesia-Jakarta". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu dan budaya organisasi sangat menentukan atau berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan

4. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas kerja pegawai

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 288,389, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kedisiplinan, motivasi dan kemampuan individu secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 288,389$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,937 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kedisiplinan, motivasi dan kemampuan individu mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 93,7%, sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kedisiplinan (X_1) dengan nilai t_{hitung} 10,089 > t_{tabel} 2,021
- Variabel motivasi (X_2) dengan nilai t_{hitung} 3,638 > t_{tabel} 2,021
- Variabel kemampuan individu (X_3) dengan nilai t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 2,021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kedisiplinan, motivasi dan kemampuan individu maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa adalah variabel kedisiplinan (X_1).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kemampuan individu secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa, dengan nilai t_{hitung} 10,089 > t_{tabel} 2,021., nilai t_{hitung} 3,638 > t_{tabel} 2,021., dan nilai t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 2,021. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa

Fhitung sebesar 288,389, lebih besar dari F tabel = 2,86. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kedisiplinan, motivasi dan kemampuan individu secara simultan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kedisiplinan, motivasi dan kemampuan individu, maka kedisiplinan (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Bernardin dan Russel. 2011. *Pintar Manajer dan Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Cascio, Wayne. 2013. *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw Hill.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dharma, S. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Jhon W. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2010. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. Boston: McGraw Hill Companies.
- Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.

- Heidjrachman, Ranupandojo Suad Husnan. 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Leiden, Robert. 2011. *Managing Individual Performance In Works Groups*. *Journal Human Resources Management*. Vol 40.
- Lubis, Dian. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara*. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Refika Aditama.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mathis, R.L and Jackson, J.H. 2010. *Human Recources Management*. New Jersey. Prentice Hall.
- Maxwell, John. 2011, *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*. Jakarta: Mitra Media.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Narmodo, Hernowo, 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri *Jurnal Manajemen*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Nazir. 2015. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2007 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2005 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai. Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Ruky, Achmad S. 2012. *Sukses sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM atau MBA*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Santoso, Singgih. 2012. *Buku Latihan SPSS*. Edisi Kedua. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiry, Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sinamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Steers, Richard. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard. 2015. *Efektivitas Organisasi*. Diterjemahkan Oleh Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.