

Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE.,
M.MT., CIRR., CHRA



MONOGRAF DISIPLIN KERJA

REWARD DAN KINERJA KARYAWAN UMKM

Editor:

Dr. Bambang Setiyo Pambudi SE., MM.



MONOGRAF
**DISIPLIN
KERJA**

**REWARD DAN KINERJA
KARYAWAN UMKM**

Sumber daya manusia merupakan potensi yang ada pada individu untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang bisa mengatur dirinya sendiri untuk ketercapaian kesejahteraan hidup. UMKM membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik dapat didorong oleh adanya disiplin kerja dan penerapan kebijakan reward yang menarik. Disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Beberapa faktor yang membentuk disiplin kerja adalah faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Bentuk disiplin kerja yang baik dapat diidentifikasi dari rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, semangat, gairah kerja dan adanya inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan. *Reward* merupakan bagian dari proses manajemen kinerja yang mencoba memberikan kepada pegawai semacam imbalan atas pencapaian target mereka. *Reward* dapat memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Program *reward* memiliki salah satu tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Disiplin kerja dan *reward* sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan UMKM.



eureka
media aksara
Anggota IKAPI
No. 225/UTE/2021

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



MONOGRAF
DISIPLIN KERJA, REWARD DAN KINERJA
KARYAWAN UMKM

Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., M.MT., CIRR., CHRA.



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MONOGRAF
DISIPLIN KERJA, REWARD DAN KINERJA KARYAWAN
UMKM

Penulis : Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE.,
M.MT., CIRR., CHRA

Editor : Dr. Bambang Setiyo Pambudi SE., MM.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Ahmad Yusuf Efendi, S.Pd.

ISBN : 978-623-151-495-0

No. HKI : EC00202382606

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, SEPTEMBER 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul "**Monograf Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan UMKM**". Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Buku ini memnguraikan tentang kedisiplinan kerja dan reward dalam mendukung kinerja karyawan dalam sebuah usaha. Kinerja karyawan sangatlah diperlukan bagi UKM, sebab dengan kinerja pengrajin yang baik dapat diketahui kemampuan pengrajin dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Pengrajin Batik.....	1
B. Proses Pembatikan	4
C. Pola Kerja Pengrajin Batik	6
BAB 2 KINERJA PENGRAJIN BATIK	11
A. Pengertian Kinerja Pengrajin.....	11
B. Kegunaan Penilaian Kinerja	12
C. Indikator Kinerja Karyawan.....	13
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
E. Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
F. Manfaat Penilaian Kinerja	19
BAB 3 DISIPLIN KERJA.....	20
A. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
B. Faktor -faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	22
C. Pendekatan Disiplin Kerja	26
D. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	31
E. Indikator Disiplin Kerja	32
F. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
BAB 4 REWARD	43
A. Pengertian Reward.....	43
B. Tujuan Pemberian Reward	43
C. Proses Reward	44
D. Fungsi Reward.....	44
E. Indikator Reward	45
F. Reward Terhadap Kinerja Karyawan.....	46
BAB 5 HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, REWARD DAN KINERJA KARYAWAN UMKM.....	50
BAB 6 PENUTUP	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
TENTANG PENULIS.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan realisasi produksi batik tahun 2019.	7
---	---



**MONOGRAF
DISIPLIN KERJA, REWARD DAN KINERJA
KARYAWAN UMKM**

Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., M.MT., CIRR., CHRA.



BAB

1

PENDAHULUAN

A. Pengrajin Batik

Batik merupakan salah satu karya budaya bangsa yang tersohor sampai ke luar negeri. Hampir disetiap daerah di Indonesia memiliki sentra kerajinan batik, terutama pulau Jawa dan sekitarnya. Sentra kerajinan batik sendiri menjadi destinasi oleh parawisatawan baik yang dari dalam negeri maupun luar negeri. Oleh karena itu ketika masyarakat dan bangsa Indonesia tidak pernah lelah dan berehenti, untuk selalu memperjuangkan segala hal yang menyangkut eksistensi berdirinya budaya dan kearifan yang selama ini dimiliki negara Indonesia. Batik Madura merupakan salah satu batik yang memiliki corak yang unik. Bagi konsumen bentuk dan motif yang khas memiliki keunikan sendiri bagi para peminatnya. Corak dan ragamnya yang unik dan bebas, sifat produksinya yang personal (dikerjakan secara satuan), masih mempertahankan cara-cara tradisional (ditulis dan diproses dengan cara-cara tradisional) dan senantiasa menggunakan bahan pewarna alami yang ramah dengan lingkungan. Bagi Madura, batik bukan hanya sehelai kain, namun telah menjadi ikon budaya dan sering menjadi objek penelitian oleh banyak institusi. Motif dan warna yang tertuang di dalam kain panjang itu, merefleksikan karakter masyarakatnya. Khususnya batik buatan Tanjung Bumi di Kabupaten Bangkalan. Meskipun bagi penduduk Tanjung Bumi usaha kerajinan batik bukan menjadi mata pencarian utama,

BAB 2

KINERJA PENGRAJIN BATIK

A. Pengertian Kinerja Pengrajin

Sumber daya manusia merupakan potensi yang ada pada individu untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang bisa mengatur dirinya sendiri agar tercapai kesejahteraan hidup. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang perusahaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, tiap perusahaan semestinya mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia di perusahaannya. Kinerja seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Menurut Hadari Nawawi (2008: 63) kinerja yang baik jika hasil capaian target kerja selesai tepat waktu. Jika hasil kerja melebihi batas waktu dari target perusahaan, maka kinerja buruk atau rendah. Sedangkan Handoko (2008: 50), mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi

BAB

3

DISIPLIN KERJA

A. Pengertian Disiplin Kerja

Terdapat beberapa pengertian menurut beberapa para ahli. Sinungan (1997: 135) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang ditetapkan. Sementara Fathoni (2006:172), mengemukakan bahwa, Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Davis dalam Mangkunegara (2005:129) mengemukakan bahwa *“Dicipline is management action to enforce organization standarts”*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Heidjrachman dan Husnan dalam Saifudin (2011:1) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah.

BAB 4

REWARD

A. Pengertian *Reward*

Reward merupakan bagian dari proses manajemen kinerja yang mencoba memberikan kepada pegawai semacam imbalan atas pencapaian target mereka. Menurut Barry dalam Nur Hanida (2018) *Reward* merupakan hal yang lebih luas dari sekedar imbalan dalam bentuk finansial dan meliputi hal-hal seperti pujian, kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan serta promosi. Menurut Hamzah (2007: 68), *Reward* adalah insentif positif yang berupa penghargaan, anugerah, dan imbalan akibat hasil kerja yang baik yang dilakukan karyawan. Sedangkan menurut Arikunto dalam Nuro Ilmani (2015), *Reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* merupakan insentif positif yang berupa penghargaan, anugerah, dan imbalan akibat hasil kerja yang baik yang dilakukan karyawan.

B. Tujuan Pemberian *Reward*

1. Pengkaitan *reward* dengan kesuksesan perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan *reward* yang tinggi kepada karyawannya, maka semakin menunjukkan bahwa betapa suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian *reward* yang tinggi hanya mungkin apabila

BAB 5 | HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, REWARD DAN KINERJA KARYAWAN UMKM

Penerapan sistem Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja Pengrajin dengan diterapkannya disiplin kerja yang keras dari UKM dimana tempat dia bekerja, karena hal ini akan membuat pekerja merasa tidak bebas dalam bekerja. Pendapat Wardana (2011:20) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan.

Dalam hal ini, apabila penerapan Disiplin Kerja sudah baik maka dapat mengindikasikan kinerja pengrajin juga baik. Untuk dapat menerapkan Disiplin Kerja perlu diperhatikan kembali faktor yang mempengaruhi. Disiplin Kerja menurut Fadila Helmi (1996:37) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (1996:35) mengemukakan perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tindakan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi dan disiplin karena internalisasi.

BAB

6

PENUTUP

Disiplin kerja jika tidak ditegakkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab. Dampak yang akan ditimbulkan yaitu kinerja karyawan akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. *Reward* juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013). Menurut Invancevich (2000) program *reward* memiliki 3 tujuan utama, dimana salah satunya adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Disiplin kerja dan *reward* sangat berpengaruh terhadap kinerja pengrajin UKM. Disamping kedisiplinan tersebut untuk meningkatkan kinerja pengrajin dapat diungkapkan bahwa dengan adanya *Reward* dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja pengrajin, Untuk membantu pengrajin mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain selain disiplin kerja, yaitu *reward* atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian *reward* kepada pengrajin sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Menurut Hamzah (2007: 68), *Reward* adalah insentif positif yang berupa penghargaan, anugerah, dan imbalan akibat hasil kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Accounting, Vol. 2, No. 3, Hal. 1 ISSN: 2337-3806. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Arisandy, Desy. 2004. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production" Di Jakarta, Jurnal Psyche, 1 (2).
- Arikunto, Suharsimi. 2015. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2016
- Barry. 2018. People, State, And Fear ; A Agenda For Internasional Security Studies In The Post Cold Era 2nd Edition. London : Harvester Whatsheaf.
- Dewi, P. I., & Aeni, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 2(2), 85-95.
- Fadila Helmi.(Desember 1996).Disiplin Ker:a. Buletin Psikologi Thn iV No.2.Edisi Khusus Ulang Tahun'
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012:141). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012:141). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hamzah B. 2007. Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. 2007. Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta: Bumi Aksara
- Mamduh M, Hanafi. 2010. Manajemen Edisi ketiga. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STI manajemen YKPN p.62
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara ,Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- Moekijat. 2005. Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan. Edisi Ketiga. Alumni : Bandung.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. Human Resource Management. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Muchdarsyah. 1997. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Nitisemito, 1996. Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Saifuddin, Abdul Bari. 2011. Ilmu Kebidanan Sarwono Prawirohardjo.Edisi Ke-4 Cetakan Ke-4. Jakarta: PT Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo.

- Saydam, Gouzali.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia:Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung
- Sengkey, R. 2013. Perancangan SIG Dalam Pembuatan Profil Desa. E-Journal Teknik Elektro Dan Komputer, 5(1), 49– 59.
- Siagian, Sondang. 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Sianipar, Glory Augusta dan Marsono. 2013. “ Analisis Komparasi Kualitas Informasi Akuntansi sebelum dan sesudah pengadopsian penuh IFRS di Indonesia”. DiponegoroJournal of Sinungan,
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Susilo, Edi. 2018. Analisis Pembiayaan dan Risiko Perbankan Syari’ah. Jepara: Unisnupress.
- Sunyoto, Danang. 2014. Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wardhana, W.A. (2011). Strategi mengatasi & bangkit dari stroke. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

Wardhana A (2008). Lethal time 50 cendawan *Beauveria bassiana* dan *Metarhizium anisopliae* terhadap *Sarcoptes scabiei*. Seminar nasional teknologi peternakan dan veteriner. Balai besar penelitian veteriner.

TENTANG PENULIS



Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal ST., SE., M.MT., CIRR., CHRA., Adalah dosen tetap pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura. Pendidikan Sarjana diraih pada tahun 2004 di Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Gelar Magister Manajemen Teknologi diraih pada tahun 2004 di Program Studi Magister Manajemen Teknologi Institut Teknologi Sepuluh Nopember dengan konsentrasi Manajemen Teknologi Informasi. Gelar Doktor diraih pada tahun 2020 dari program studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. Pada tahun 2021 penulis berhasil memperoleh gelar *Certified International Research Reviewer* dari Quantum HRM Internasional dan pada tahun 2022 penulis berhasil memperoleh gelar *Certified Human Resource Analyst (CHRA)* dari *American Academy of Project Management*.

Penulis memiliki ID sinta dengan nomor 6676394. Penulis menjadi dosen sejak tahun 2006 hingga saat ini dan aktif menulis serta menjadi narasumber beberapa pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan internal dan juga dinas terkait. Penulis menekuni bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi sejak 2002. Penulis saat ini juga mempunyai peran aktif sebagai pengelola jurnal baik sebagai *chief editor*, *editor* dan *reviewer* di beberapa jurnal nasional dan internasional. Email penulis yang dapat dihubungi adalah helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka pelindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202382606, 18 September 2023

Pencipta

Nama : **Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., M.MT.**

Alamat : Jl. RA. Basuni 393 Mojokerto,
Sooko, Mojokerto, Jawa Timur. 61361

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., M.MT.**

Alamat : Jl. RA. Basuni 393 Mojokerto,
Sooko, Mojokerto, Jawa Timur 61361

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Bu ku**

Judul Ciptaan : **Monograf Disiplin Kerja, Reward Dan Kinerja Karyawan UMKM**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 9 September 2023, di Purbalingga

Jangka waktu pelindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000515559

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.