PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA0PADA PD. PASAR BERMARTABAT KOTA BANDUNG

Ipin Pahrudin[1]. Adang Widjana[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Jalan Dipatiukur No.112-116, Kota Bandung, Jawa Barat 40132
E-mail : ipin.pahrudin@gmail.com

Abstrak – Keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat,kreativitas dan usahanya pada peru sahaan PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung yang merupakan perusahaan besar, berupaya untuk mendapatkan karyawan seperti yang dimaksud dengan menerapkan Iklim Organisasi dan Disiplin kerja untuk meningkatkan Produktivitas karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode desk riptif dan metode verifikatif. Populasi penelitian ini sebanyak 200 orang dengan sampel sebanyak sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung.

Hasil penelitian menunjukan Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja pada PD.Pasar Bermartabat Kota Bandung berada ada kategori cukup baik. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, produktivitas kerja.

" Effect Organizational climate and work discipline towards work productivity at PD. Dignited market of Bandung City".

Abstract - The existence of a company of any kind both on a large and small scale is inseparable from the elements of human resources, namely the people who give energy, thought, talent, creativity and effort to the PD company. Dignified Market of Bandung City which is a large company, strives to get employees as intended by implementing Organizational Climate and work Discipline to increase the productivity of its employees. The purpose of this research is to determine the effect of Organizational Climate and Work Discipline on Work Productivity and to find out how much influence the Climate Organization and Work Discipline on Work Productivity in PD. Dignified Market of Bandung City.

The research method used in this research is descriptive method and verification method. The study population was 200 people with a sample of 67 people. Data collection techniques used are observation, interviews and questionnaires to all PD employees. Dignified Market of Bandung City.

The results of the study show that the Organizational Climate, Work Discipline and Work Productivity in PD. The Dignified Market of Bandung City is in a good enough category. Organizational climate has a significant effect on Work Productivity in

PD. Dignified Market of Bandung City. Work Discipline has a significant effect on Work Productivity in PD. Dignified Market of Bandung City .

Keywords: Organizational Climate, Work Discipline and Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena tercapainya tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, selain itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia didalamnya yang dapat menggerakkan organisasi atau perusahaan.

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja pegawai sangat ter kait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada,tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisatoris;komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawa hannya; penghargaan terhadap sumber daya manusia;imbalan dan sanksi yang diterapkan.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja. Hasibuan (2005:11) “mendefinisikan disiplin hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasan harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan sepenuhnya. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.”

KAJIAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri dan G. Litwin dalam Dame (2009) “iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya”

Menurut Kelneer dalam Lila (2002) dalam Dame (2009) “Indikator –indikator Iklim Organisasi Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi yang ada di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut:

1. Keadaan lingkungan Tempat Kerja
2. Waktu Dan Jadwal Kerja
3. Keadaan Lingkungan Sosial,
4. Sistem Manajemen.

Disiplin kerja

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72),”Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.”

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72), indikator dari Disiplin Kerja adalah:

1. Ketepatan Waktu
2. Pemanfaatan Sarana
3. Tanggung Jawab Yang Tinggi
4. Ketaatan Terhadap Aturan Yang1Ada

Produktivitas kerja

Menurut Arfida (2003 :36) “Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.”

Menurut Arfida (2003 :36) menyatakan “bahwa aspek pengukuran Produktivitas kerja dapat diketahui melalui “ :

1. Kemampuan1menyelesaikan tugas
2. Ketepatan1waktu penyelesaian tugas
3. Kualitas1pekerjaan
4. Beban1Pekerjaan
5. Peningkatan1mutu1kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif

“Metode Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktiv itas Kerja.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

“Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Sumber data-yang dipaka dalam penelitian ini yaitu data sekunder, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data sekunder mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah data sekunder .

Populasi penelitian ini sebanyak 200 karyawan PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung dengan sampel sebanyak sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji -T dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya peningkatan kepuasan kerja melalui etos kerja dan pembelajaran organisasi.

Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*,diperoleh hasil ujisebagai berikut:

Produktivitas Kerja= 10,225 + 0.546*(Iklim Organisasi) + 0.383*(Disiplin Kerja) + 37% (ε)

C = 10.225 Menunjukkan jika Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja bernilai konstan (nol) maka

Produktivitas Kerja akan bernilai sebesar 10,225.

β_1 = 0.546 Menunjukkan besarnya peningkatan Produktivitas kerja jika Iklim Organisasi meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Iklim Organisasi akan meningkat sebesar 0.546

β_2 = 0.383 Menunjukkan besarnya peningkatan Produktivitas kerja jika Disiplin Kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0.383

ε = 37% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Menurut (Husein Umar, 2011 : 181) "Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,*" diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.919 lebih besar 0.05.Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Iklim Organisasi (X_1) dengan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0.7681menunjukan bahwa hubungan antar kedua1 variabel adalah tinggi (dalam 0,60-0,799). Arah hubungan positif antara nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas Kerja akan semakin baik ketika Iklim Organisasinya semakin baik.
2. Keeratan hubungan antara Disiplin kerja (X_2) dengan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0.747 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0,60-0,799). Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas Kerja akan

semakin baik ketika Disiplin Kerjanya semakin baik.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperoleh tampak nilai R-squared sebesar 0,632 atau 63,2%, menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja secara parsial memberikan pengaruh kepada Produktivitas Kerja sebesar 63,2%. Sedangkan sisanya sebesar 100%-63,2% = 36,8% lainnya1merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji1Hipotesis SecaraParsial (Uji T)

-Iklim Organisasi terhadap Produktivitas kerja

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} = 3.582 > 1.998 (t_{tabel}). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Wirawan (2015) menyatakan bahwa "Iklim organisasi yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dengan demikian produktivitas kerja akan meningkat. Hal sebaliknya akan terjadi jika iklim organisasi tidak nyaman maka produktivitas kerja karyawan akan menurun."

- Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja diperoleh nilai t_{hitung}= 2. 708 > 1.998 (t_{tabel}). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung.

Hal ini sesuai dengan disampaikan oleh Sulistiyani (2004: 325) "Disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja para pegawai dalam birokrasi."

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya , serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian yang berjudul pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu keadaan lingkungan kerja, waktu dan jadwal kerja, keadaan lingkungan sosial dan sistem manajemen. Indikator Waktu dan jadwal kerja memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator keadaan lingkungan kerja memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup.

2. Disiplin Kerja yang didalamnya diukur diukur melalui 4 indikator, yaitu ketepatan waktu, pemanfatan

sarana, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap atura kantor. Indikator pemanfaatan sarana memperoleh persentase persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator ketepatan waktu memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup.

3. Produktivitas Kerja yang ada di PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung berada pada kategori cukup, terdiri dari 5 indikator yaitu kemampuan menyelesaikan tugas , ketepatan waktu menyelesaikan tugas, kualitas pekerjaan , beban pekerjaan dan peningkatan mutu kerja. Indikator pemanfaatan sarana memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator ketepatan waktu memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup.

4. Secara parsial, hubungan antara Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis nilai T hitung sebesar 3.582 yang memiliki hasil lebih besar dari pada T tabel sebesar 1.998 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung.

5. Secara parsia l, hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivita s Kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis nilai T hitung sebesar 2.708 yang memiliki hasil lebih besar dari pada T tabel sebesar 1.998 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh : Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Keadaan Lingkungan kerja pada variabel Iklim Organisasi masih berada di kategori yang cukup. Diduga adanya gesekan antar karyawan atau belum cocoknya bekerja sama antar sesama karyawan sehingga bekerja belum semaksimal mungkin. Oleh karena itu, pihak karyawan disarankan dapat membuat program mempersatu atau mempererat antar karyawan untuk bekerja lebih nyaman, salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan agendakan senam pagi setiap jumat agar lebih fresh sebelum melakukan kediatan pada saat di kantor dan lebih dekat dengan lingkungan maupun karyawan itu sendiri.

2. Ketepatan Waktu pada variabel Disiplin Kerja masih berada di kategori yang cukup. Namun adapun saran dari peneliti dalam hal peningkatan Disiplin Kerja yaitu dengan memberi sanksi yang lebih tegas agar para karyawan lebih disiplin dan lebih produktif pada saat bekerja.

3. Beban Pekerjaan pada variabel Produktivitas Kerja masih berada di kategori yang cukup. Oleh karena itu,

pihak PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung disarankan mampu memperbaiki Produtivitas Kerja agar lebih baik lagi. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan diberi waktu lebih pada saat melaksanakan tugas agar tidak terbebani dengan pekerjannya.

4. Pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung bisa di bilang sudah berjalan cukup, pada kondisi ini pihak PD. Pasar Bermartabat harus bisa menjaga lingkungan sekitar agar tetap kondusif agar produktivitas para karyawan tetap optimal .

5. Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung bisa dibilang cukup , pada kondisi ini pihak PD. Pasar Bermartabat harus mampu memberi tindakan tegas kepada karyawan yang tidak disiplin terhadap aturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Parluangan Nasution, Ponco Bambang Mahargiono & Yoyok Soesatyo. 2016. *Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos ofWork on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating).*

Amin Yusuf. 2013. Produktivitas kerja guru ditinjau dari perilaku kepemimpinan kepalasekolah, iklim kerja organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru di smp negeri se-kota Semarang, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229 ISSN 0216-0847.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Arnold, J., Cooper, C. L., & Robertson, J. T. (1998). Work Psychology. Harlow: Financial Times.

Audra Bianca, Wahyu Susihono. "Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ayudiarini, Natassia. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Gunadarma. Hal 2-10.

Bernardin & Russel (2003). http://definisiahli.blogspot.com/2013/05/definisi-indikator-kinerja-menurut-ahli.html

Bandura, M. (2007). *Organization Change and Development: Systems View.*

Climate and Motivation; An Experimental Study. Dalam buku R. Taguiri and G. Litwin, edt. Organizational Climate: Exploration of Concept. Boston: Harvard University Press.

Connie Chairunnisa. 2013. Kepemimpinan, Sistem dan Struktur Organisasi Lingkungan fisik, dan keefektifan organisasi sekolah .

Dewi Tri Wijayati Wardoyo. 2016. *The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company,* PT Garuda Milky Artha Surabaya)

Djaja, Saefullah. 2002. Paradigma Reformasi Administrasi. Makalah disampaikan pada KuliahUmum Mahasiswa Baru Program Pascasarjana Universitas Pasundan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas0Sam Ratulangi Manado ISSN 2303-1174.

Fianda Gammahendra, Djamhur Hamid, Muhammad Faisal Riza. 2014 Pengaruh Karakteristik Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta .

Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara.

International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences September 2014, Vol. 4, No. 9 ISSN; 2222-6690.

Jerry M. Logahan ; Tjia Fie Tjoe; Naga.2012. Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi teradap konerja karyawan CV Mim Indonesia. Jurnal Publik Vol. 11; No. 01; 2017; 89-100 .

Lasi, 2007. Pengaruh motivasi kerja, karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, komunikasi efektifdan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kabuaaten Karanganyar , Tesis MM, STIE - AUB Suarakarta.

Litwin. G, and P. Stringer. 1968.*usser DL, Pesorella PA, dan Wissler AL. 1977. A Consultant Manual: Survey Guided Development II. California:* University Associated.

Made Armaya, I Wayan Suwendra, dan I Wayan Bagia. Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha mikro kecil bengkel las dan konstruksi baja. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume Tahun 2016).

Mardjan Dunggio . Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Jurnal EMBAVol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 55-62ISSN 2303-1174.

Muhammad, Arni. 2001. Komunikasi Organisasi . Jakarta : Bumi Aksara .

Oktya Deffi Antiqka , Dr. Ari Pradhanawati ,. MS. Pengaruh peran ganda , fleksibelitas jam kerja dan upah terhadap produktivitas kerja pada PT.Ho li karya sakti Semarang (Studi kasus pada buruh perempuan bagian produksi).

Payaman, J. Simanjuntak. 1993. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia . Jakarta.Lembaga Penerbit FE UI.

Puput Wahyu Lestari. 2015. Pengaruh kualitas kerjapegawa i terhadap kualitas pelayanan publik dikantor pelayanan paja k daerah Privinsi Kepulauan Ria u samsat Tanjungpinang.

Riny Chandra . 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa .

Rio Marpaung . 2013. Pengaruh faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (pada PT . perkebunan xyz pabrik kelapa sawit abc desa balai jaya bagansinembah rokan hilir-Riau) JURNAL EKONOMI Volume 21, Nomor 1 Maret .

Santa Monica, California: Goodyear. Bass, B. M . (1960). Leadership, Psychology and Organizations. New York . Basu S., & Ibn, S. (2002). Introduction to Modern Business
(6th ed.). Yogyakarta: Liberty.

Siagian , Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKP

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE KPN

Sullaida. 2010. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT PLN Cabang Lhokseumawe". Jurnal aplikasi manajemen. Vol. 81. Nomor 31. Agustus.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. Statistika untuk Panelitian. Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, Sonny, 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Graha Ilmu: Yogyakarta.

T. Hani Handoko. 1994. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Liberty.

Umi Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media.

Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Umi Narimawati. 2008. Teknik- Teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi. Graha Ilmu 978-979-756-301-1

Yusritha Labudo. 2013, disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan

Yusritha Labudo. "Disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan".

http://www.sarjanaku.com/2013/03/pengertian-disiplin-kerja-makalah.html

http://www.vinspirations.blogspot.com/2009/11/definisi-kualitas-kerja .html

http://www. materidosen.com/2017/04/14-pengertian-sistem-informasi.html