



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Arina Fransiska¹, Widi Nugraha²

¹Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

²Universitas Fort De Kock Bukittinggi

Correspondence Email : arinafransiska@uinib.ac.id

ABSTRACT

This study aims to empirically prove the effect of work discipline on employee productivity. The study used a sample of 66 employees with a proportionate stratified random sampling technique. The data used is primary data obtained through distributing questionnaires to selected employees. This study has two categories of variables. The first is the independent variable, namely work discipline. The two dependent variables are work productivity. The analytical method used is descriptive and quantitative analysis through regression analysis. Based on the results of hypothesis testing, it was found that work discipline had a significant effect on employee work productivity.

Keywords : *work discipline and work productivity*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk membuktikan secara tepat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan hasil kuesioner dari 66 pekerja dengan strategi pengambilan sampel proportionate stratified random sampling. Informasi yang digunakan diperoleh melalui survei penyebaran kuesioner kepada pekerja terpilih. Penelitian ini memiliki dua variabel. Yang pertama adalah variabel bebas, yaitu disiplin kerja, yang kedua adalah variabel terikat, khususnya produktivitas kerja. Strategi analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif melalui analisis regresi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : *disiplin kerja dan produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu komponen eksekutif yang memegang peranan penting dalam suatu perkumpulan atau organisasi adalah komponen manusia atau yang disebut dengan SDM. Untuk kelancaran semua pelaksanaan administrasi, organisasi harus memiliki pekerja yang berpendidikan dan memiliki kemampuan tinggi. Aktivitas organisasi akan berjalan seperti yang diharapkan dengan asumsi pekerja melakukan kewajiban mereka

dengan cara yang tepat, tepat dan mahir sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan, sehingga dengan SDM yang besar, akan menaikkan produktivitas sesuai tujuan organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Simanjuntak (2000) Produktivitas adalah pemeriksaan hasil yang dicapai (hasil) dengan aset umum (masukan) yang digunakan per unit waktu. Produktivitas harus terlihat dari nilai yang menggambarkan tingkat kerja anggota dalam organisasi dan hasil yang

dicapai setelah anggota organisasi menyelesaikan kewajiban dan komitmen mereka sesuai dengan usaha yang dilakukan bersama.

Salah satu perusahaan TV dengan pelanggan terbanyak di Indonesia adalah PT MNC Vision. Salah satu cabangnya adalah Kantor Cabang Padang yang berada di Regional Sumatera 2. Berdasarkan data dari Kantor Cabang Padang diperoleh informasi bahwa produktivitas kerja sales dan teknisi tahun 2018 - 2020 mengalami penurunan setiap tahun. Produktivitas diperoleh dari perbandingan hasil yang dicapai dan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sikap disiplin menjadi salah satu factor yang berpengaruh terhadap pencapaian target kerja karyawan. Berdasarkan data absensi diketahui bahwa karyawan yang sering terlambat, tidak mematuhi aturan perusahaan dan sering tidak masuk kerja tanpa keterangan, memiliki hasil capaian target dibawah garis yang sudah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja karyawan dalam organisasi menjadi hal yang urgen/penting untuk diterapkan agar perusahaan/organisasi dapat memenuhi target yang dicapai, mengingat fakta bahwa dengan disiplin kerja anggota organisasi harus tunduk pada semua pedoman dan pengaturan kerja serta pedoman dan pendekatan organisasi yang relevan, baik pengaturan kerja formal maupun pengaturan kerja non formal, dan melaksanakan pengaturan dan pedoman tersebut dengan tepat. akibatnya produktivitas organisasi dapat diperluas.

Disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ditanamkan pada anggota organisasi, karena termasuk kewajiban etis pekerja terhadap kewajiban dan komitmennya. Dengan disiplin yang tinggi, tujuan hierarkis akan tercapai dengan baik, tetapi jika disiplin kerja buruk, itu akan menjadi penghalang dan akan menghambat pencapaian tujuan resmi. Kinerja anggota organisasi harus terlihat dari disiplin kerja yang dilakukan

selama jam kerja dan selama latihan kerja diselesaikan baik di iklim kerja maupun di luar tempat kerja yang masih berhubungan dengan kegiatan kantor. Dengan mendorong disiplin kerja yang tinggi, merupakan hal yang wajar untuk membangun kontribusi organisasi dari perwakilan dan akan membawa kebaikan dan keuntungan bagi pekerja dan organisasi. Semakin baik disiplin kerja perwakilan maka semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang dapat diselesaikan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal. Dengan cara ini, memperluas disiplin menjadi bagian penting dari pengaturan SDM sebagai perhitungan yang signifikan untuk meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh Manajer puncak untuk berbicara dengan pekerja sehingga mereka akan mengubah cara berperilaku serta bekerja untuk membangun kesadaran dan keinginan untuk tunduk pada pedoman organisasi dan praktik normal yang relevan.

Hasil pengamatan yang penulis lakukan terhadap karyawan PT. MNC Vision Cabang Padang menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan masih rendah. Terlihat dari data absensi, cara karyawan bersikap dan pelaksanaan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing - masing. Absensi yang didata adalah keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran tanpa keterangan mengakibatkan suasana bekerja di dalam perusahaan menjadi tidak nyaman, terutama bagi karyawan yang patuh terhadap jam kerja perusahaan. Disaat aktivitas kerja harus dimulai tepat waktu, tetapi karena ada karyawan yang datang terlambat atau tidak datang maka mengakibatkan siklus pekerjaan akan tertunda dan terganggu. Hal ini bisa menjadi penyebab menurunnya semangat kerja dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Sikap dan perilaku karyawan

juga belum sesuai dengan peraturan yang mengacu kepada *Standar Operating Procedure* (SOP), cara bawahan berbicara terhadap atasan, atau cara karyawan berinteraksi dengan sesama karyawan belum menciptakan kenyamanan dan keteraturan dalam bekerja. Begitu juga cara atasan berkomunikasi dengan bawahan dalam penyampaian perintah dan saran masih belum baik karena belum mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka masing - masing.

Karyawan yang disiplin adalah mereka yang datang dan pulang ke rumah tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan, menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik, menyetujui setiap pedoman yang ada. Disiplin membutuhkan aturan dan keputusan apabila ada pelanggaran, pedoman diharapkan memberikan arahan, dan nasihat bagi pekerja, sedangkan keputusan bagi pelanggaran diharapkan memberikan hukuman kepada anggota organisasi yang tidak focus. Pedoman dan hukuman ini seharusnya membantu pencapaian tujuan organisasi dan pekerja. Penelitian ini menggunakan konsep produktivitas dan disiplin kerja sebagai pisau analisis. Produktivitas adalah kapasitas sekelompok unsur-unsur manajemen untuk menciptakan sesuatu sebagai korelasi antara masukan dan produksi (hasil) (Sinungan, 2003). Produktivitas menurut Hasibuan (2003) adalah pengujian antara hasil dan masukan dimana hasil tersebut bernilai tambah dan metode penanganan yang lebih baik. Selanjutnya produktivitas sebagaimana ditunjukkan oleh Simanjuntak (2000) merupakan korelasi antara hasil yang diperoleh dengan aset yang diperlukan. Suprihanto dalam Dewi (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja diantaranya: edukasi/Pendidikan, skill dalam keterampilan, gizi, kesejahteraan kemampuan, bakat alami,

inspirasi/kapasitas, kemampuan kerja, peluang, dan strategi pemerintah. Elemen-elemen ini sedikit banyaknya akan berpengaruh secara langsung maupun secara implisit. Selain itu ketidakhadiran pekerja di tempat kerja juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja perwakilan dapat diketahui dengan memperkirakan produktivitas kerja. Estimasi produktivitas kerja memanfaatkan teknik estimasi waktu kerja (jam, hari atau tahun). Estimasi diubah menjadi unit spesialis yang dicirikan sebagai berapa banyak pekerjaan yang harus mungkin dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja sesuai pedoman pelaksanaan organisasi (Sinungan, 2005).

Variabel yang digunakan dalam mengestimasi produktivitas kerja menurut Simamora (2001):

1. Jumlah kerja

Hasil yang dicapai oleh pekerja dalam sejumlah korelasi tertentu dengan prinsip-prinsip yang ada atau ditetapkan oleh organisasi.

2. Sifat pekerjaan

Standar hasil yang terkait dengan sifat item yang dibuat oleh perwakilan untuk situasi ini adalah kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sebenarnya dengan pemeriksaan norma yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Keandalan

Derajat keberhasilan latihan menuju awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari tempat koordinasi dengan hasil hasil dan penambahan waktu yang tersedia untuk latihan yang berbeda. Ketergantungan diperkirakan dari pandangan pekerja tentang suatu gerakan yang diberikan menjelang awal waktu sampai menjadi hasil

Disiplin Menurut Nitisemito (2009) lebih tepat jika diartikan sebagai watak, tingkah laku dan perubahan sesuai pedoman organisasi, baik yang tersusun maupun tidak tertulis. Siagian (2007)

menjelaskan bahwa disiplin adalah kegiatan administrasi untuk mendorong individu-individu hierarkis untuk memenuhi kebutuhan pengaturan yang berbeda. Sementara itu, menurut T Hani Handoko (2001), disiplin adalah gerakan administrasi untuk melengkapi prinsip-prinsip hierarkis yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pengurus, baik organisasi, pemerintah maupun swasta agar para pekerja dapat bekerja sesuai dengan pedoman sehingga hasil kerja benar-benar sesuai dan dapat mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah salah satu elemen utama SDM, karena disiplin yang tinggi mencerminkan perasaan kewajiban individu untuk tugas-tugas yang diturunkan. Ini memberdayakan energi kerja, kepercayaan diri, dan pengakuan akan tujuan organisasi dan anggota organisasi.

Disiplin kerja penting bagi asosiasi dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuannya, sehingga menumbuhkan disiplin kerja bagi pekerja sangat penting untuk dilakukan. Tujuan pembinaan disiplin kerja adalah:

- a. Secara umum, motivasi utama yang mendorong disiplin kerja adalah untuk kemajuan organisasi sesuai dengan proses pemikiran organisasi yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
- b. Secara khusus, sasaran untuk mendorong disiplin kerja bagi anggota organisasi adalah:
 1. Pekerja setuju dengan semua pedoman dan strategi kerja serta pedoman strategi organisasi yang tepat, baik yang ditulis maupun tidak tertulis, dan melakukan perintah eksekutif.
 2. Siap untuk memberikan hasil terbaik sesuai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 3. Dapat memanfaatkan dan mengikuti perkembangan kantor dan kerangka

kerja, tenaga kerja dan produk organisasi.

4. Dapat bertindak sesuai standar yang berlaku pada organisasi.
5. Menindaklanjuti hal-hal tersebut diatas, tenaga kerja dapat memperoleh tingkat produktivitas yang paling signifikan sesuai asumsi organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, (Bedjo Siswanto dalam Dewi 2012) dan untuk lebih mengembangkan kegiatan masa datang, tidak memberikan sanksi kegiatan dimasa yang lalu, (Hani Handoko, 2001).

Usaha-usaha yang bisa dilakukan untuk menegakkan disiplin kerja Menurut Nitisemito (2009) adalah :

1. Susun aturan dan pedoman kerja
2. Bekerja pada manajemen yang sukses
3. Penuhi kesejahteraan karyawan
4. Buat hubungan kerja yang menyenangkan
5. Kembangkan tempat kerja lebih lanjut

Berdasarkan penjelasan di atas sangat mungkin beralasan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi yang dibuat oleh manajemen yang membatasi semua individu dari organisasi. Disiplin adalah kapasitas utama HRM yang dapat digunakan karena para eksekutif mengikat setiap individu dari organisasi sehingga ada pedoman otoritatif yang dapat dilakukan oleh semua pekerja, baik dengan perhatian, paksaan dan disiplin. Fungsi pekerja dalam situasi mereka sebagai bawahan dan perintis sangat penting dalam menentukan kemajuan unit kerja mereka. Seperti yang ditunjukkan oleh Hasibuan (2003), disiplin kerja adalah kesadaran keinginan seseorang untuk tunduk pada pedoman organisasi dan praktik yang diterima dengan baik.

Elemen-elemen disiplin kerja menurut Muchadarsyah Sinungan (1995) adalah:

1. Kehadiran
Berbagai informasi tentang kehadiran pekerja juga merupakan alat untuk melihat sejauh mana pekerja beraktivitas sesuai dengan pedoman organisasi
2. Mentalitas dan perilaku
Tingkat perubahan pekerja dalam melakukan semua tugas dari atasannya
3. Kewajiban
Hasil seorang pekerja untuk tugas yang diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk memutuskan hubungan sebab akibat dari suatu kekhasan atau pemecahan masalah yang diteliti untuk melihat seberapa jauh pengaruh faktor bebas terhadap variabel terikat. Populasi yang terlibat adalah seluruh perwakilan Kantor Cabang Padang hingga 80 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penghitungan Slovin α 5%, untuk memastikan ukuran (Umar, 2004)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \\
 &= \frac{80}{1 + 80 (0.05)^2} \\
 &= \frac{80}{1 + 0,21} \\
 &= 66,11 \text{ dibulatkan } 66
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Ukuran

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel

Dari hasil estimasi didapatkan jumlah perwakilan yang di review sebanyak 66 orang. Untuk mendapatkan contoh yang tepat, sistem pemeriksaan dilakukan dengan menggunakan strategi *Proportionate Stratified Random*

Sampling, mengambil perwakilan dari individu-individu secara sembarangan dan relatif pasti, mengingat fakta bahwa individu-individu dari masyarakat bukanlah sesuatu yang serupa. Pengujian dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan pekerja.

Jenis dan sumber informasi yang memanfaatkan data primer dan data sekunder. Prosedur pengumpulan informasi dibantu melalui kuesioner dan dokumentasi. Instrument pemeriksaan menggunakan survei dengan skala likert, Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengujian dalam tinjauan ini menggunakan normalitas dan uji homogenitas. strategi Analisa informasi menggunakan Analisa regresi. Kemudian diuji dengan uji-t dan uji-F dengan signifikansi = 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasarnya disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja para pekerja. Partisipasi kehadiran, perspektif perilaku di tempat kerja, dan kewajiban terkait pekerjaan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisa koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja 0.321, koefisien regresi tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menerangkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pekerja maka semakin meningkatkan produktivitas kerja. Absensi kerja yang sesuai dengan aturan jam kerja, sikap dan perilaku yang mengacu pada SOP, dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan, akan sangat mempengaruhi jumlah output yang dihasilkan selama bekerja.

Salah satu indikator disiplin kerja yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah absensi atau tingkat kehadiran. Dimana

absensi akan sangat mempengaruhi jam kerja seseorang, apabila terjadi pengurangan jam kerja karyawan akibat ketidak disiplin karyawan dalam datang tepat waktu, maka akan mengurangi kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan karena sudah tidak sesuai lagi dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan. Hal ini akan mengakibatkan berkurangnya jumlah output yang dihasilkan atau berkurangnya kualitas output tersebut.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 33.5 %. Ini berarti bahwa disiplin kerja belum dominan mempengaruhi keseluruhan jumlah produktivitas kerja karyawan PT. MNC Vision Padang. Hal ini sesuai dengan penilaian Simanjuntak (2000) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel yang berhubungan dengan angkatan kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan iklim organisasi dan strategi pemerintah secara keseluruhan, misalnya pendidikan, kemampuan, disiplin, perspektif dan sikap kerja, motivasi, makanan dan kesehatan, tingkat gaji, jaminan sosial, tempat kerja dan lingkungan, hubungan industrial dan kebijakan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, keuangan, harga, distribusi dan lain-lain. Disamping itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 66.53 %. Artinya bahwa faktor lain tersebut juga akan mempengaruhi produktivitas kerja perwakilan PT. MNC Vision Padang.

Suprihanto dalam Dewi (2012) menyatakan bahwa variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, kemampuan dasar, motivasi, kemampuan kerja, peluang manajemen dan strategi pemerintah. Elemen-elemen ini dapat mempengaruhi produktivitas

kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Vision Padang. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang absensi, sikap dan perilaku, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka masing – masing. Absensi yang sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan akan mengakibatkan keteraturan karyawan dalam melaksanakan alur dan tahapan kerja masing – masing. Kesesuaian karyawan dalam bersikap dan bertingkah laku sesuai SOP yang ditetapkan perusahaan maka akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja dalam semua bagian dan akan membentuk tanggung jawab masing – masing karyawan, maka penerapan disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang didapat dari peningkatan produktivitas karyawan.

Beberapa saran yang bisa penulis sampaikan untuk peningkatan penerapan disiplin yang ada di Perusahaan adalah :

1. Pimpinan perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan sehubungan dengan tingkat keterlambatan kehadiran yang sangat tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan manajemen adalah dengan membantu program kerja HRD dalam memberikan hukuman kedisiplinan kepada pekerja yang menyalahgunakan disiplin kerja dan memberikan penghargaan kepada pekerja yang memiliki disiplin kerja tinggi agar lebih energik dalam menjalankan disiplin kerja.

2. Saran bagi departemen HRD bahwa penerapan disiplin kerja perlu ditingkatkan dengan penerapan punishment sesuai ketentuan HRD. Karena yang selama ini terjadi bahwa pada beberapa kasus, sanksi administrasi untuk pelanggaran disiplin tidak diterapkan. Punishment hanya sebatas teguran. Selain itu yang selama ini terjadi adalah karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi tidak begitu diterapkan sanksi indisipliner tersebut. Sanksi hanya sebatas teguran yang disampaikan berulang – ulang.
3. Karyawan diharapkan untuk lebih mengembangkan disiplin kerja dalam melakukan pekerjaannya, mengingat bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja dengan demikian akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Dewi, Puspika, Iis dan Nur Aeni. 2012. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No:2 (85-95).
- Handoko, Hani. T. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, Risdiandri et al. 2009. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *UG Jurnal Vol 3 No 06*.
- Kalir. 2008. Pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. Tesis Magister Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Kusnendi, dkk. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Kusriyanto, Bambang. 2000. *Meningkatkan Efektivitas Karyawan*. Jakarta : Pustaka Binama Pressindo.
- Laras Tris, Ambar Sukses. 2006. "Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT POS Indonesia (Persero) se Kota Semaang). Tesis Magister Manajemen Univearsitas Diponegoro.
- Manalu Elpis Anto. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Tesis Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mauled, Mulyono. 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat. 2008. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni Bandung.

- Muhammad, Toyib Daulay. 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sinar Inti Berkah Sejahtera Medan. Vol 2 No 1.
- Nugroho, Agung . 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik. Penelitian dengan SPSS.* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nugroho, Fitriyanto. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunung Kidul. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbin, P, Stephen. 2008. *Perilaku Organisas Edisi 12.* Jakarta : Salemba.
- Siagian, P. Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bina Aksara.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, S. Payaman. 2000. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.
- Sinungan, Muchadarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Bumi Aksara : Jakarta.
- Soeprihanto, Jhon. 1992. *Manajemen Proyek Bisnis.* Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy dan Novi Desanti. 2011. Kecerdasan emosi dan Iklim Organisasi. *Jurnal Eksos, Vol 7, No 1, (96-105).*
- Tintri, Darma, Fitriatin. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya, Universitas Gunadarma.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Edisi Kedua.* PT Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, Jacinta F. 2002 *Memupuk Rasa Percaya Diri.* Jakarta . <http://www.e-psikologi.com/dewasa/161002.htm>.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.* Jakarta : Raja Grafindo.
- Yulianti, Tetty Kartiana, 2012. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja dengan disertai disiplin kerja sebagai variabel antara (studi kasus pada PT. batik keris Surakarta pada bagian produksi batik tulis)