ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH:

WIJI WAHYUNI

NIM: 11.1.02.02.0300

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

Skripsi Oleh:

WIJI WAHYUNI
NPM : 11.1.02.02.0300

Judul:

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 22 Desember 2015

Dosen Pembimbing I,	Dosen Pembimbing II,
Dr. Subagyo, M.M	**Rony Kurniawan, SE., M.M**
NIDN. 1910301044	**NIDN : 0730076804**

Skripsi Oleh:

WIJI WAHYUNI
NPM: 11.1.02.02.0300

Judul:

ANALISIS PENGARUH PELATIIHAN, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal: 18 Desember 2015

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo
2. Penguji I : Lilia Pasca Riani, S.E,M.Sc
3. Penguji II : Rony Kurniawan, SE., M.M

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN: 0717066601

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN KEDIRI

Wiji Wahyuni
11.1.02.02.0300
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Zhiizhii93@gmail.com
Dr. Subagyo dan Rony Kurniawan S.E., M.M
Universitas Nusantara PGRI Kediri

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi terciptanya tujuan organisasi. Meningkatkan produktivitas kerja merupakan cara untuk mencapai tujuan organisasi. cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, diantaranya dengan pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan sampel acak *(random sampling*) dengan menggunakan sampel jenuh sehingga menghasilkan 55 responden. Variabel bebas penelitian ini adalah pelatihan (X_1), disiplin (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat. Uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara simultan (uji F) dan uji statistik secara parsial (uji t) dan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Penganalisan data menggunakan program SPSS.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri. Sedangkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka penulis menyarankan untuk organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai lebih menitik beratkan pada pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja. Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan. Sehingga dengan pemberian pelatihan, meningkatkan kedisiplinan, dan memahami kepuasan pegawai akan dapat meningkatkan produktvitas kerja pegawai.

Kata Kunci : pelatihan, disiplin, kepuasan kerja, produktivitas kerja

I. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012:5) organisasi merupakan "suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk tujuan tertentu". Dengan demikian tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karena dengan sumber daya yang baik, diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Sebagai aset, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif untuk pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki, baik secara perorangan maupun tim dalam organisasi tersebut. Produktivitas kerja merupakan sikap mental, sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Menurut Sutrisno (2009:99) sumber daya manusia merupakan "elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen". Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam bentuknya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia yang mengarah dengan pelatihan kerja terhadap pegawai.

Menurut Kaswan (2011:2) pelatihan merupakan "proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan". Pelatihan kerja merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki efektifitas kerja

karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan.

Menurut Dessler (2009:98) pelatihan dapat diartikan sebagai:

> Salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, selain dengan meningkatkan pengetahuan dan kertrampilan karyawan juga diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja pegawai agar produktivitas kerja dari masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan, yang mana produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan akan meningkat pula, kedisiplinan kerja pegawai tersebut akan memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya.

Menurut Anoraga (2009:178) disiplin kerja merupakan "sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan". Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan 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 maksimal. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan mewujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Adapun segala usaha instansi di dalam melakukan tindakan kedisiplinan kerja pegawai pada akhirnya akan mencapai produktivitas

kerja pegawai. Demikian yang terjadi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri, dimana masih terlihat kurangnya tingkat disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tingginya tingkat absensi, keterlambatan waktu awal kerja, dan tingginnya tingkat laju *turn over* sehingga akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai.

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah. Menurut Ardana (2012:147) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai "cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya". Sikap karyawan dalam kepuasan kerja tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2007:202).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaanya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja pegawai merupakan faktor produktivitas kerja yang sangat penting dan menarik, karena suatu organisasi khususnya pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri menginginkan karyawan yang berkualitas dan memiliki keterampilan untuk bekerja sesuai dengan pengetahuan dan keahlian kerja, kedisiplinan yang sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung, serta kepuasan kerja yang diinginkan

oleh pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan, disiplin, dan kepuasan mempunyai peran yang penting bagi instansi karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas pada instansi.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **"Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri"**

1. Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri.
2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri.
3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri.
4) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri.

II. Metode Penelitian

a. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel dependen (Y) produktivitas kerja, dan variabel (X) pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja.

1. Pelatihan (X1)

   Menurut Kaswan (2011:2) pelatihan adalah "proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan". Beberapa indikator-indikator pelatihan kerja menurut Kaswan (2011:77) adalah sebagai beriakut : identifikasi, motivasi, lingkungan pembelajaran, penerapan, metode, hasil.

2. Disiplin (X2)

   Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan merupakan "fungsi operatif MSDM 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 maksimal". Indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:194) diantaranya: Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

3. Kepuasan Kerja (X3)
   Menurut Ardana (2012:147) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai "cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya". Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:80) yaitu: Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.
4. Produktivitas Kerja (Y)
   Menurut Sedarmayanti (2010:8) secara umum produktivitas diartikan sebagai "perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)". Menurut Sutrisno (2009:104) indikator yang berkaitan dengan produktivitas, sebagai berikut: Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

III. Hasil dan Kesimpulan

A. Karakteristik Responden

Adapun jumlah responden yang ditentukan sebagai sampel adalah 55 responden yaitu pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri, dengan menggunakan sampel acak (*random sampling*). Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas
   Nilai dari hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan berdasarkan nilai sig. 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

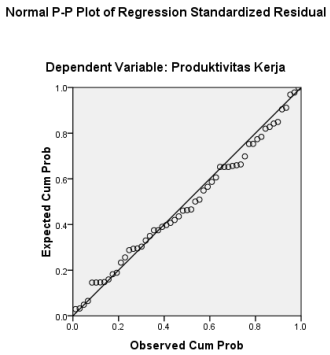
2. Uji Reliabilitas

Nilai hasil uji *Cronbach's Alpha* untuk pelatihan adalah 0,759, disiplin 0,772, kepuasan 0,767, produktivitas kerja 0,754, terbukti lebih besar dari *Cronbach's Alpha* tabel yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



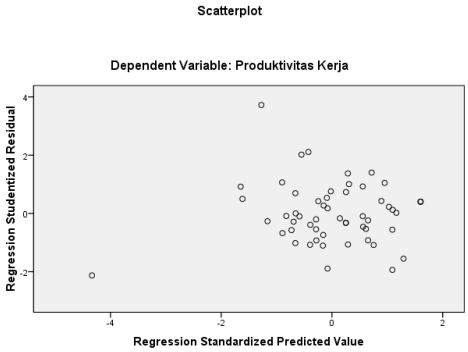
b. Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai *Tolerance*	Nilai VIF (%)
1	Pelatihan (X1)	0,447	2,240
2	Disiplin Kerja (X2)	0.558	1,792
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.475	2,105

c. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Tabel Durbin Watson
1	1,839	1,72

d. Uji Heteroskedastisitas



2. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y=5,924+0,298X_1+0,288X_2+0,444X_3}$$

3. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833[a]	.695	.677	2.97780	1.839

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

4. Uji Hipotesis
   a. Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.377	.175
	Pelatihan	2.744	.008
	Disiplin	3.230	.002
	Kepuasan Kerja	2.711	.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

   b. Uji F (simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.282	3	153.761	184.363	.000[a]
	Residual	21.684	26	.834		
	Total	482.967	29			

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.282	3	153.761	184.363	.000[a]
	Residual	21.684	26	.834		
	Total	482.967	29			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pegelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dengan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pegelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan

kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pegelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri.

4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pegelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri.

IV. Daftar Pustaka

Ambar, Teguh, Sulistiani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Rineka Cipta.

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

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Desser, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks.

Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kaswan, 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Sati. Bandung: Alfabeta.

Marzuki. 2005. *Metodologi Riset Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial*. Edisi Kedua. Yogyakarta:Ekosiana.

Noor, Julinsyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi,Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiyah*. Jakarta: Kencana.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indonesia: Prenlice Hall.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mondar Maju

Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

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

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Afabeta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV, Pustaka Setia.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Jurnal:

Yunaningsih, Ani. 2007. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prodiktivitas Kerja Karyawan pada Devisi Tempa Cor PT. Pindad. Bandung. *Jurnal Sosiohumanitas,* 9 (1): 51-62.

Dewi, Aeni. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen,* 2 (2): 85-95.

Manalu, Elpis Anto. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif.* 1 (1).

Mapparenta. 2008. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Ekonomi:* 1042-1049.

Itafia, dkk. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. (2).*