

**PENGARUH DISIPLIN, KONVENSI, IKLIM ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS
PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

AGUS SUPRIYANTO

NPM : 1901110126

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Agus Supriyanto
Nomor Pokok : 1901110126
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi
Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap
Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25 - 03 - 2024 Pembimbing I : 
Kartawinata SE, Mp.
NIDN. 0214125901


Tanggal 25 - 03 - 2024 Pembimbing II : 
Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si
NIDN. 0211029501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen


Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301


19 / PS / DFEB / 24


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Agus Supriyanto
Nomor Pokok : 1901110126
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi
Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap
Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismaatama

Penguji Skripsi :

Tanggal 25 - 03 - 2024 Ketua Penguji : 
Kartawinata SE, Mp.
NIDN. 0214125901

Tanggal 25 - 03 - 2024 Penguji I : 
Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si
NIDN. 0211029501

Tanggal 25 - 03 - 2024 Penguji II : 
LILIANA, SE, M.SI
NIDN. 0214066501

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dik Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

19/PS/DFEB/24

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Supriyanto
Nomor Pokok : 1901110126
Angkatan : 2019
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata I (S1)
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi
Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap
Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Februari 2024

Penulis.


METERAN
TEMPEL
CS7AKX830381790

Agus Supriyanto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Disiplin.....	9
2.1.2 Konvensi	14
2.1.3 Iklim Organisasi	16
2.1.4 Lingkungan Kerja Non Fisik	21
2.1.5 Produktivitas	23
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	25
2.3 Kerangka Berfikir	30
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1 Tempat Penelitian	33

3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data	34
3.2.1	Sumber Data	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel	36
3.4	Rancangan Penelitian	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	37
3.5.1	Variabel Penelitian	37
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	38
3.6	Instrumen Penelitian	40
3.6.1	Uji Validitas	41
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	41
3.7	Teknik Analisa Data	42
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	42
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial.....	42
3.8	Uji Hipotesis	46
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	46
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	50
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	51
4.1.3	Pembahasan dan interpretasi	63
4.1.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.	65
4.1.5	Analisis Statistik Deskriptif	71
4.1.6	Uji Asumsi Klasik	72
4.1.7	Regresi Linear Berganda	74
4.1.8	Koefisien Korelasi	76
4.1.9	Koefisien Determinasi	77

4.1.10 Uji Hipotesis Penelitian	78
4.2 Pembahasan Penelitian	80
4.2.1 Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama.	810
4.2.2 Pengaruh Konvensi terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama.	81
4.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama.	81
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama	82
4.2.5 Pengaruh Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama.	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

AGUS SUPRIYANTO, Pengaruh Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama (Di bawah bimbingan Bapak Kartawinata SE, Mp dan Ibu Dra. Yasmina Martini, SE, M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51Orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$.Persamaan regresi linier berganda $Y = 5,127 + 0,198 X1 + 0,221X2 + 0,441X3 + 0,263X4$. variabel Disiplin memiliki pengaruh secara persial dengan Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar $0,043 < \alpha (0,05)$. variabel Konvensi memiliki pengaruh secara persial dengan Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar $0,015 < \alpha (0,05)$. variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh secara persial dengan Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh secara persial dengan Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar $0,044 < \alpha (0,05)$. variabel Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Di Indonesia bisnis ritel terus berkembang seiring dengan kebutuhan penduduk yang jumlahnya terus meningkat. Salah satu bisnis ritel yang melayani kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari adalah minimarket. Perkembangan dan persaingan minimarket yang cukup pesat dapat dilihat dari banyaknya outlet yang didirikan dan semakin banyaknya pengusaha ritel yang membuka minimarket sebagai salah satu bentuk bisnis ritel mereka yang diharapkan mampu memenuhi segala tuntutan dari konsumen baik dalam menyediakan produk dan atau jasa.

Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan ritel, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Hasibuan (2013:96) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat didalam organisasi tersebut. Agar dapat meningkatkan kualitas

sumber daya manusia perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawan. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh Disiplin, Konvesi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktifitas.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya produktifitas kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar produktifitas kerja organisasi tersebut. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti kepada PT. Indomarco Prismatama dapat disimpulkan fenomena yang terjadi dari disiplin kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal ini membuktikan adanya kondisi yang buruk terhadap produktivitas karyawan tersebut.

Konvensi adalah suatu fasilitas yang dipusatkan sebagai tempat untuk pertemuan (mencakup sidang utama) bagi sekelompok orang untuk saling tukar menukar informasi, pendapat dan hal-hal baru yang menarik dibahas untuk kepentingan bersama, lengkap dengan segala sarana dan prasarana penunjangnya, baik konvensi skala besar maupun kecil, serta masih dimungkinkan dilaksanakan kegiatan lainnya seperti rapat-rapat antar karyawan dan pimpinan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti kepada PT. Indomarco Prismatama dapat disimpulkan fenomena yang terjadi ditemukan kurangnya prasarana yang dirasakan oleh karyawan yang mengadakan rapat di luar atau tempat umum seperti pemilihan tempat yang tidak cocok sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam menyampaikan pendapat pada saat melakukan rapat penting, hal ini harus menjadi perhatian pada pihak PT. Indomarco Prismatama untuk mengadakan rapat penting seharusnya tidak perlu diluar bisa di kantor, hanya saja fasilitas prasarana harus lengkap sesuai SOP kerja agar saat berlangsungnya rapat karyawan dapat bekerja lebih baik lagi demi kepentingan bersama.

Iklm Organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti kepada PT. Indomarco Primatama dapat disimpulkan fenomena yang terjadi terdapat iklim organisasi yang bersifat negatif dikarenakan ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan karyawan terjadi konflik, dan hubungan atasan dan karyawan yang kaku dapat menimbulkan sikap negative akan menciptakan produktivitas karyawan menurun.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti kepada PT. Indomarco Primatama dapat disimpulkan fenomena yang terjadi dari segi non-fisik ditemukan kurangnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun atasan sehingga membuat hubungan kurang harmonis dan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan ikut menurun, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan maupun karyawan PT. Indomarco Primatama untuk dapat memperbaiki lagi hubungan komunikasi yang harmonis dan dapat meningkatkan produktivitas didalam lingkungan kerja.

Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut hasil dari kesimpulan yang penelitian lakukan melalui observasi awal dapat disimpulkan disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik sangat menentukan tingkat produktivitas kerja pegawai, karena semakin baik disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih baik lagi hal ini tentu sangat menguntungkan bagi perusahaan.

PT. Indomarco Prismatama atau yang lebih dikenal dengan nama Indomaret didirikan bulan November 1988 dengan Motto “Mudah dan Hemat”, sesuai dengan mottonya maka PT. Indomarco Prismatama mengembangkan usahanya dengan jalan membuka cabang di daerah yang dinilai dekat dengan konsumen yang cukup potensial, selain itu Indomaret menawarkan barang yang lebih variatif dan lebih murah dibanding dengan minimarket lainnya yang sejenis. Hal ini dapat dilihat dengan semakin banyaknya cabang-cabang Indomaret yang tersebar di seluruh Indonesia.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, Adapun alasan dipilihnya variabel bebas yang terdiri dari Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik disebabkan oleh terdapatnya gap riset penelitian diantaranya yaitu menurut Efendi pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

Menurut Rifqah Tiara Nazari Harahap pada tahun 2023 yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara III Bagian operasional SDM Medan) menyimpulkan iklim organisasi mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas pekerja Y.

Sedangkan menurut Deni Istiono pada tahun 2021 yang berjudul pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik dan turnover intention terhadap produktivitas kerja pegawai perumda bpr majalengka menyimpulkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berada pada kategori sangat baik, Hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka pemasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama?
2. Apakah Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama?
3. Apakah Konvensi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama?
4. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama?
5. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan meneliti.

1. Pengaruh Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama.
2. Pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama.
3. Pengaruh Konvensi secara parsial terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama.

4. Pengaruh Iklim Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama.
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Pada PT. Indomarco Prismatama.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Indomarco Prismatama dalam melihat dan membuat keputusan terkait Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang pemasaran khususnya mengenai Disiplin, Konvensi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang mempengaruhi Produktivitas sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriadi, R., Nugraha, A. W., & Wulandari, B. (2023). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pasca Pandemi Covid-19*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, 1(2), 77-97.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(3), 268-279
- Azharuddin, 2019, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Akbar, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Davis. Newstorm. 2011. *Manajemen Iklim Organisasi* . Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama
- Dwi Priyatno, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta..
- Efendi, K. F. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Ekawati, E., & Kusumayadi, F. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima*. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi, 2(2), 09-20.
- Handoko, 2014, *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Hasibuan, 2015, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Harahap, R. T. N., & Harahap, K. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara III Bagian operasional SDM Medan)*. OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 3(4), 27-39.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Henry Simamora , 2014, *Produktivitas karyawan* , Edisi Kesepuluh, PT Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta
- Higgins, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Indriastjario, Dkk. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Istiono, D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, konvensi dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PERUMDA BPR Majalengka*. Jurnal Co Management, 4(1), 558-567.
- Kontruksi, C. P. J. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada*. Jurnal Parameter, 6(2).
- Mangkunegara 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Mahendra, 2018. *Analisis Laporan Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Mufidah, I. U., & Izhatullaili, I. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 MARUNDA*. JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME), 1(1), 76-88.
- Noorainy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Pasaribu. Indrawati, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Rivai, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sanjaya, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siagian, A. O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional*.
- Singodimedjo. 2018, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Sedarmayanti, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara:Jakarta

- Sinambela, 2017, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Sutrisno, E. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana, Jakarta.Susanto.
- Simamora, 2014 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wodpress.
- Steve Kelneer, 2011, *Iklm Organisasi perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Subawa. Surya, 2017, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Sugiyono, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung.
- Wirawan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat : Jakarta