

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada CV. Tentrem Rahayu Batik)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

oleh:

EDO OKTA ADITYAWAN
B100 120 279

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada CV. Tentrem Rahayu Batik)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

EDO OKTA ADITYAWAN

B100 120 279

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing



Drs. Sri Padmanty, M.BA

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada CV. Tentrem Rahayu Batik)**

oleh:

EDO OKTA ADITYAWAN
B100 120 279

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 04 Februari 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Sri Padmantlyo, M.BA
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Syamsudin, MM
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Ahmad Mardalis, SE, MBA
(Anggota II Dewan Penguji)

(*Sri Padmantlyo*)
(*Syamsudin*)
(*Ahmad Mardalis*)

Dekan,



(*Dr. Triyono*)
(Dr. Triyono, S.E., M.Si.)


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 04 Februari 2017

Penulis



EDO OKTA ADITYAWAN

B100 120 279

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada CV. Tentrem Rahayu Batik)**

ABSTRAK

Penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan karyawan. Metode penelitian dengan menggunakan populasi adalah karyawan, dengan sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan cara yang mudah (*convenience sampling*) yaitu siapa saja yang ketemu karyawan. Hasil analisis: menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan secara individu dan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan secara bersama-sama. Saran-saran: melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku, selalu meminta ijin dan selalu melaksanakan tugas dengan giat, jujur dan disiplin, memberikan motivasi yang lebih berbobot agar kita menjadi karyawan yang baik dan menghargai hasil kerja kita dan tidaklah dipungkiri kalau nantinya kita akan mendapatkan kesempatan menempati jabatan yang dipromosikan dan mengikuti pelatihan-pelatihan, sehingga bisa menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja selanjutnya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja dan Kinerja karyawan Karyawan

ABSTRACT

This study with the aim to determine the effect of labor discipline, organizational culture, work experience on employee performance employee. The research method using population are employees, with a sample of 60 employees. The sampling technique using a simple way (*convenience sampling*) that anyone who met the employees. Result analysis: showed that the variables of work discipline, organizational culture and work experience no effect on the performance of individual employees and showed that the variables of work discipline, organizational culture and work experience significantly affect the performance of the employee satisfaction together. Suggestions: perform the work in accordance with agreed procedures, always ask permission and always carry out duties diligently, honestly and discipline, motivating weightier so we a employees well and appreciate our work and it is not denied that later we will get the chance occupy positions that are promoted and followed that training, so they can add knowledge and pengalaman in subsequent work.

Keywords: Work Discipline, organizational culture, work experience and employee performance Employee.

1. PENDAHULUAN

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja. Disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penegakan disiplin kerja, budaya organisasi yang baik dan pengalaman kerja yang lama merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Peningkatan disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja yang tinggi dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka akan tercipta semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Dengan adanya semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, motivasi kerja adalah faktor penting dari kinerja karyawan.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Ndoni Karang Prasetyo dan Sri Padmantlyo (2012) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan gaji, motivasi dan gaya kepemimpinan di PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja. Untuk melengkapi penelitian tersebut maka peneliti mengembangkan variabel dengan menambah variabel independen disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh

pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama-sama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan, 2014). Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan dalam mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. pengalaman yang banyak dan lama terhadap profesi yang dipegang maka penguasaan keterampilan semakin meningkat dan luas.

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan dilakukan selama beberapa waktu tertentu yang akan mempengaruhi kinerja. Pengertian tersebut dikuatkan penelitian Bhargava R. Kotur and S. Anbazhagan (2014) dan Visent Kipene all, (2013) dalam penelitian menunjukkan faktor-faktor mempengaruhi kinerja tenaga kerja (modal manusia) yang meliputi manajer; latihan, pendidikan, pengalaman dan jumlah pekerja dengan pengalaman tinggi

kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lama akan mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya, menurut saya pada disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja masih layak untuk diteliti ulang pada kondisi, waktu dan tempat yang berbeda. Pada penelitian ini membahas pengaruh kinerja karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja. Peneliti menggunakan variabel disiplin kerja karena semakin tinggi disiplin kerja ditegakkan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, karena budaya organisasi tercipta antar karyawan dan pimpinan yang harmonis akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi pengalaman kerja, karena semakin pengalaman kerja tinggi atau profesional akan mudah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat dan berkualitas produk yang dihasilkan. Ini membuktikan semakin tinggi pengalaman kerja tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dengan penyebaran kuesioner langsung kepada responden dan data sekunder diperoleh dari literatur, catatan dan keterangan laporan bulanan perusahaan. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah karyawan di CV. Tentrem Rahayu Batik. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda dengan pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Validitas

3.1.1 Variabel Disiplin Kerja

Tabel 1. Rangkuman validitas instrumen untuk variabel Disiplin Kerja (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
DK 1	0,401	0,250	Valid
DK 2	0,505	0,250	Valid
DK 3	0,515	0,250	Valid
DK 4	0,583	0,250	Valid
DK 5	0,540	0,250	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.1.2 Variabel Budaya Organisasi

Tabel 2. Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
BO 1	0,552	0,250	Valid
BO 2	0,575	0,250	Valid
BO 3	0,555	0,250	Valid
BO 4	0,650	0,250	Valid
BO 5	0,477	0,250	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasar tabel 2 pertanyaan tentang variabel Budaya Organisasi (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.1.3 Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 3. Rangkuman Validitas Instrumen untuk Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PK 1	0,322	0,250	Valid
PK 2	0,462	0,250	Valid
PK 3	0,591	0,250	Valid
PK 4	0,643	0,250	Valid

PK 5	0,575	0,250	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah

Tabel 3 pertanyaan tentang variabel Pengalaman Kerja (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.1.4 Variabel Kinerja karyawan

Tabel 4. Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK 1	0,288	0,250	Valid
KK 2	0,447	0,250	Valid
KK 3	0,546	0,250	Valid
KK 4	0,553	0,250	Valid
KK 5	0,540	0,250	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 4 pertanyaan variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,730	0,60	Realibel
Budaya Organisasi (X_2)	0,821	0,60	Realibel
Pengalaman Kerja (X_3)	0,779	0,60	Realibel
Kinerja karyawan (Y)	0,740	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah

Dari tabel menunjukkan bahwa semua variabel baik Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja karyawan (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach $> 0,6$, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Kolmogorov-	Sig (2-	p-value	Keterangan
----------	-------------	---------	---------	------------

	<i>Smirnov</i>	<i>tailed</i>)		
Undstandardized residual	0,620	0,836	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2017

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari Undstandardized residual sebesar 0,836 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,447	2,238	10	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Budaya Organisasi	0,382	2,620	10	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Pengalaman Kerja	0,388	2,575	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,05	0,232	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,05	0,547	Bebas Heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,05	0,924	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas $> 0,5$ berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	3,116	-	-

Disiplin Kerja	0,380	3,647	0,001
Budaya Organisasi	0,284	2,677	0,010
Pengalaman Kerja	0,271	2,561	0,013

Sumber : data primer diolah penulis, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 3,116 + 0,380 X_1 + 0,284 X_2 + 0,271 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 3,116 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Budaya Organisasi (X_2), dan variabel

Pengalaman Kerja (X_3) dianggap konstan maka Kinerja karyawan Karyawan CV. Tentrem Rahayu Batik akan positif.

$b_1 = 0,380$, koefisien regresi X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,380 yang berarti apabila X_2 (Budaya Organisasi), dan X_3 (Pengalaman Kerja) konstan, maka dengan adanya peningkatan Disiplin Kerja sehingga mengakibatkan Kinerja karyawan positif.

$b_2 = 0,284$, koefisien regresi X_2 (Budaya Organisasi) sebesar 0,284 yang berarti apabila X_1 (Disiplin Kerja), dan X_3 (Pengalaman Kerja) konstan, maka dengan adanya peningkatan Pengalaman Kerja sehingga mengakibatkan Kinerja karyawan positif.

$b_3 = 0,271$, koefisien regresi X_3 (Pengalaman Kerja) sebesar 0,271 yang berarti apabila X_1 (Disiplin Kerja), dan X_2 (Budaya Organisasi) konstan, maka dengan adanya peningkatan Budaya Organisasi sehingga mengakibatkan Kinerja karyawan positif.

3.4.2 Uji t

Tabel 9. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	3,647	2,003	0,001	H ₁ diterima
Budaya Organisasi	2,677	2,003	0,010	H ₂ diterima
Pengalaman Kerja	2,561	2,003	0,013	H ₃ diterima

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Uji t yang berkaitan dengan Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,647 > t_{tabel} = 2,003$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik” terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,677 > t_{tabel} = 2,003$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik” terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,561 > t_{tabel} = 2,003$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik”, terbukti kebenarannya.

3.4.3 Uji F

Tabel 10. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
51,967	2,769	0,000

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 51,967, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel

independen signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan Karyawan di CV. Tentrem Rahayu Batik secara simultan.

3.4.4 Uji R^2 (koefisien determinasi)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,858	0,736	Persentase pengaruh 68,8%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,736, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja) menjelaskan variasi Kinerja karyawan Karyawan di CV. Tentrem Rahayu Batik sebesar 68,8% dan 31,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4. PENUTUP

Berdasarkan uji t variabel disiplin kerja diperoleh ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik” terbukti kebenarannya. Berdasarkan uji t variabel budaya organisasi diperoleh ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik” terbukti kebenarannya. Berdasarkan uji t variabel budaya organisasi diperoleh ada pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik”, terbukti kebenarannya.

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, Budaya Organisasi dan pengalaman kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, Budaya Organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Upaya peningkatan disiplin kerja dapat dicapai dengan cara: melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku, selalu meminta ijin kepada pimpinan bila ada sesuatu hal yang tidak dapat ditinggalkan dan selalu melaksanakan tugas dengan giat, jujur dan disiplin dengan menjaga nama baik dinas tempat kita bekerja.

Untuk mendapatkan penghargaan dalam bekerja sebaiknya kita rajin bekerja keras dan berprestasi, pastilah pimpinan akan memberikan motivasi yang lebih berbobot agar kita menjadai karyawan yang baik dan menghargai hasil kerja kita dan tidaklah dipungkiri kalau nantinya kita akan mendapatkan kesempatan menempati jabatan yang dipromosikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Muhammad. 2014. The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard. *Business Management and Strategy*, ISSN 2157-6068, Vol. 5, Number 2.
- Dewi, Iis Puspika. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 2, Number 2.
- Eko, Sugiyanto, Zulfa Irawati dan Sri Padmantlyo. 2016. Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta). *Jurnal Iqtishadia*, Vol. 9, Number 1.
- Elqadri, Zaenal Mustafa, Dewi Tri Wijayati Wardoyo, dan Priyono. 2015. The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, ISSN 1918-7173, Vol. 7, Number 12.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Kotur, Bhargava R. dan S. Anbazhagan. 2014. Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *Journal of Business and Management*. e-

ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110.

Tanto, Dwi, Sri Murni Dewi dan Sugeng P. Budio. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. *Jurnal Rekayasa Sipil*, Vol. 6, Number 1. ISSN 1978 – 5658.

Uddin, Mohammad Jasim, dkk. 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, Vol. 8, Number 2.