

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUNINGAN

Antoni Hamzah¹, Deviari Damalita², Ellin Herlina³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Cirebon, Indonesia

Email: ¹hamzah.antoni46@gmail.com, ³ellinherlina@stiecirebon.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja, pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data melalui studi lapangan menggunakan angket yang dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja, iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut mengindikasikan iklim organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja pegawai pada suatu organisasi. Saran yang disampaikan yaitu pimpinan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan sebaiknya melakukan pembinaan yang lebih memadai kepada pegawai dan meningkatkan pengawasan kepada pegawai secara intensif.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](#)

[Attribution-](#)

[NonCommercial 4.0](#)

[International License](#)

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of organizational climate and work discipline simultaneously on work productivity, the effect of organizational climate on work productivity, and the effect of work discipline on employees work productivity of Kuningan Regency Regional Revenue Management Agency. The hypothesis proposed in this research were that there was a simultaneous effect of organizational climate and work discipline on work productivity, organizational climate had a positive effect on work productivity, and work discipline had a positive effect on work productivity. The research method used was a survey method with a descriptive and verification approach. The research population was all of 54 employees of the Kuningan Regency Regional Revenue Management Agency. The sampling technique used saturated sampling so that the entire population was used as the research sample. The data collection techniques through field studies used questionnaires analyzed used multiple linear regression. The results of the research show that there was a simultaneous and significant effect of organizational climate and work discipline on work productivity, organizational climate had a significantly positive effect on work productivity, and work discipline had a significant positive effect on work productivity. This indicates that organizational climate and work discipline were factors that affect employee work productivity in an organization. The suggestion given was that the leadership of the Kuningan Regency Regional Revenue Management Agency should provide more adequate training to employees and increase intensive supervision of employees.

Keywords: *Organizational Climate, Work Discipline, Work Productivity.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kunci bagi organisasi untuk mencapai keunggulan dalam persaingan. Pegawai, sebagai pengendali aktivitas organisasi, harus mendapatkan perhatian lebih karena kemampuan mereka dapat terus dikembangkan. Dengan pengelolaan yang baik, pegawai diharapkan dapat berprestasi maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017), pegawai pada prinsipnya tidak terbatas apabila terus dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya secara terus-menerus.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan mencerminkan efektivitasnya. Produktivitas kerja menjadi salah satu ukuran utama efektivitas organisasi. Tanpa produktivitas yang baik, keberhasilan organisasi sulit dicapai. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya manusia yang optimal sangat penting untuk mencapai strategi organisasi, dengan pegawai yang

memiliki tingkat produktivitas tinggi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap pencapaian strategi organisasi.

Pengukuran produktivitas kerja pegawai penting untuk mengetahui sejauh mana produktivitas yang dicapai. Hal ini juga menjadi pedoman bagi pimpinan untuk meningkatkan produktivitas sesuai harapan organisasi. Dimensi pengukuran produktivitas meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan efisiensi waktu (Hasibuan, 2017). Di BAPPENDA Kabupaten Kuningan, produktivitas kerja pegawai masih kurang optimal, terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan pelaksanaan yang tidak sesuai standar organisasi.

Hasil penilaian kerja pegawai BAPPENDA Kabupaten Kuningan tahun 2018-2022 menunjukkan rata-rata dalam kategori baik dengan nilai 83,00. Namun, terjadi penurunan setiap tahunnya dari 86,00 pada tahun 2018 menjadi 85,08 pada tahun 2022. Penurunan ini mendukung fenomena kurang optimalnya produktivitas kerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan disiplin kerja. Iklim organisasi yang kondusif sangat menentukan produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Hastuti et al. (2016), Rasino et al. (2023), Pereira (2022), dan Senoaji (2023) yang menemukan pengaruh positif signifikan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.

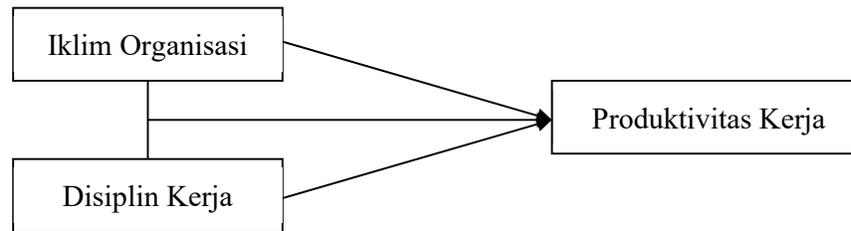
Produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, yang merupakan ketaatan terhadap aturan dan norma dalam organisasi. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik, menciptakan suasana kerja yang aman dan tertib, serta meningkatkan produktivitas. Penelitian Sari et al. (2017), Lasnoto (2020), Dharliana & Wibowo (2022), serta Farena & Dewanto (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, penelitian Situmorang et al. (2022) menemukan pengaruh negatif signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dengan totalitas masukan selama periode tersebut, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Untuk mengukur peningkatan produktivitas kerja pegawai, digunakan alat analisis seperti kemampuan kerja, motivasi kerja, hasil kerja, efektivitas, dan efisiensi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain iklim organisasi dan disiplin kerja.

Iklim organisasi adalah suasana kerja dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh pelaksanaan manajemen dan mempengaruhi pengikutnya. Iklim organisasi yang kondusif menentukan bagaimana seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena menciptakan lingkungan yang mendukung tanggung jawab dan kinerja optimal.

Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan dan norma dalam organisasi yang bertujuan untuk menciptakan pelaksanaan kegiatan yang tertib dan lancar. Pegawai yang disiplin memiliki semangat, gairah kerja, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Disiplin kerja yang baik berdampak positif pada hasil kerja yang maksimal, yang tercermin dalam produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan dapat diuji (Sekaran, 2019). Berdasarkan kerangka berpikir dan rumusan masalah penelitian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

H2: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode survei dilakukan dengan menggunakan angket pada populasi besar atau kecil, di mana data yang dipelajari berasal dari sampel yang diambil dari populasi. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran mendetail tentang latar belakang, sifat, dan karakteristik khas dari suatu kasus atau kejadian umum (Sugiyono, 2020).

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian tanpa membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode ini menggambarkan keadaan yang terjadi saat penelitian dilakukan, kemudian data dianalisis berdasarkan teori-teori yang ada untuk menarik kesimpulan dan membuat rekomendasi jika diperlukan (Sugiyono, 2020).

Metode verifikatif bertujuan untuk memeriksa kebenaran suatu teori dengan menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak. Metode ini menguji teori dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain untuk mengatasi masalah serupa. Dengan metode verifikatif, hubungan signifikan antara variabel yang diteliti dapat diketahui (Masyhuri, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran responden penelitian mencakup jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja dari 54 pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan yang semuanya mengisi dan mengembalikan angket. Berdasarkan hasil angket, beberapa karakteristik responden dapat disajikan.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	52
Perempuan	26	48
Umur		
< 26 tahun	5	9
26-35 tahun	16	30
36-45 tahun	22	41
> 45 tahun	11	20
Pendidikan		
SLTA	10	19
Diploma	1	2
Sarjana	38	70
Magister	5	9
Masa Kerja		
0-1 tahun	2	4
2-5 tahun	8	15
6-10 tahun	18	33
> 10 tahun	26	48

Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia di mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka, dan dalam penelitian ini diukur oleh 10 indikator yang disajikan dalam 10 item pernyataan yang disebarikan kepada 54 responden. Iklim organisasi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan digambarkan menggunakan teknik rata-rata, dengan analisis melalui langkah-langkah: menghitung skor ideal ($10 \times 5 = 50$), menghitung skor terendah ($10 \times 1 = 10$), menghitung interval $((50 - 10) / 5 = 8)$, menentukan kategori skor (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah), dan mencari statistik deskriptif skor responden untuk variabel iklim organisasi menggunakan program aplikasi SPSS Version 25.

**Tabel 2 Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Iklim Organisasi	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
N		54	54	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.380	25.048	29.306
	Std. Deviation	6.4451	4.0912	4.1827
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.120	.113
	Positive	.073	.101	.078
	Negative	-.161	-.120	-.113
Test Statistic		.161	.120	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.808 ^c	.890 ^c	.904 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas data menunjukkan bahwa data distribusi normal untuk pemberdayaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas, sehingga data dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.717	3.700		2.356	.022
	Iklm Organisasi	.263	.075	.405	3.506	.001
	Disiplin Kerja	.366	.118	.358	3.097	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,717 berarti jika iklim organisasi dan disiplin kerja bernilai 0, produktivitas kerja adalah 8,717. Koefisien iklim organisasi sebesar 0,263 menunjukkan setiap kenaikan 1 skor iklim organisasi meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,263, dan koefisien disiplin kerja sebesar 0,366 menunjukkan setiap kenaikan 1 skor disiplin kerja meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,366. Kedua koefisien regresi variabel bebas ini bernilai positif, menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi dan semakin tinggi disiplin kerja, semakin meningkat produktivitas kerja, dan sebaliknya.

Tabel 4 Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.724	2	176.862	15.728	.000 ^b
	Residual	573.504	51	11.245		
	Total	927.228	53			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklm Organisasi

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, perubahan iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja, yang merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran dan masukan selama periode tertentu, merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Untuk mengukur peningkatan produktivitas kerja pegawai, digunakan alat analisis seperti kemampuan kerja, motivasi kerja, hasil kerja, efektivitas, dan efisiensi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain iklim organisasi dan disiplin kerja.

Iklim organisasi adalah suasana kerja dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh pelaksanaan manajemen dan mempengaruhi pengikutnya. Iklim organisasi yang kondusif menentukan bagaimana seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja, yaitu ketaatan terhadap aturan dan norma dalam organisasi,

bertujuan untuk menciptakan pelaksanaan kegiatan yang tertib dan lancar. Pegawai yang disiplin memiliki semangat, gairah kerja, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Keterkaitan antara iklim organisasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja menunjukkan bahwa dengan adanya iklim organisasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi, produktivitas kerja akan meningkat, dan sebaliknya.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi produktivitas kerja, dan sebaliknya. Hasil ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Organisasi adalah tempat sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan iklim organisasi adalah suasana kerja yang terbentuk dari pelaksanaan manajemen yang mempengaruhi pengikutnya. Iklim organisasi yang kondusif, yang ditentukan oleh kegiatan dalam organisasi dan interaksi antar individu, sangat menentukan tingkah laku pekerja dan pencapaian produktivitas kerja. Penelitian oleh Hastuti et al. (2016), Rasino et al. (2023), Pereira (2022), dan Senoaji (2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara penelitian Nurliana (2019) menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, dan sebaliknya. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan dan norma dalam organisasi yang bertujuan untuk menciptakan pelaksanaan kegiatan yang tertib dan lancar. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik, menciptakan suasana kerja yang aman dan tertib, serta meningkatkan produktivitas. Pegawai yang disiplin memiliki semangat, gairah kerja, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Penelitian oleh Sari et al. (2017), Lasnoto (2020), Dharliana & Wibowo (2022), serta Farena & Dewanto (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara penelitian Situmorang et al. (2022) menunjukkan pengaruh negatif signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan. Artinya, perubahan iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yang berarti semakin baik iklim organisasi, semakin tinggi produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya. Disiplin kerja juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya.

SARAN

Saran yang dapat disampaikan kepada pihak-pihak terkait berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut: Bagi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan,

pimpinan diharapkan melakukan pembinaan yang lebih memadai kepada para pegawai agar mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, serta meningkatkan pengawasan secara intensif agar pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Bagi peneliti lain, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, keamanan kerja, etos kerja, lingkungan kerja, promosi kerja, komitmen kerja, solidaritas kerja, dan loyalitas kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan mengganti atau menambah variabel bebas lain dengan metode yang berbeda.

BIBLIOGRAFI

- Anoraga, P. (2019). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BAPPENDA Kabupaten Kuningan. (2023). *Tugas Pokok dan Fungsi*. Retrieved from <https://bappenda.kuningankab.go.id>
- Darmawan, A. (2019). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Rosadakarya.
- Dharliana, & Wibowo, S. N. (2022). The influence of discipline and motivation on work productivity. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4), 1843-1851.
- Farena, I., & Dewanto, D. (2023). The effect of work discipline and work motivation on work productivity. *Journal of Management and Energy Business*, 3(1), 31-42.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2017). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bhakti.
- Hadiyanto. (2014). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, D. N., Dewi, L., & Suhardini, D. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL UNPAD. *EDULIB*, 6(1), 17-30.
- Lasnoto. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Luah Uang Indonesia di Samarinda. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 1-10.
- Masyhuri. (2018). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurliana, L. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(3), 67-75.
- Pereira, L., Orlando, H., Rolon, C., Junior, A., & Wlamyr, P. A. (2022). Impact of the organizational climate on company productivity. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 18(4), 599-612.
- Priyatno, D. (2016). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Jakarta: Buku Kita.
- Rasino, Alhadihaq, M. Y., & Sumiati, N. (2023). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandung. *Jurnal Professional*, 10(2), 863-870.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sari, N. P., Purnama, H., & Elina, M. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pemuka Manis Indah di Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 1(2), 53-60.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2009). *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Senoaji, F., Akbar, Sudianto, Amang, A., & Syah, T. A. (2023). Analysis of the influence of organizational climate on productivity. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2338-2342.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sinungan, M. (2019). *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan: Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, R., Saputra, A. A. I., Maharani, I. D., & Sari, O. L. (2022). The effect of work discipline on work productivity of construction employees. *IJCEE*, 8(2), 47-51.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.