

**PUBLICATION MANUSCRIPT
NASKAH PUBLIKASI**

**THE EFFECT OF REWARDING THE EMPLOYEE DISCIPLINE
CV.EXCELSO SAMARINDA IN 2016**

**PENGARUHPEMBERIAN PENGHARGAANTERHADAPKEDISIPLIAN
KERJA KARYAWAN CV.EXCELSO
SAMARINDA TAHUN 2016**

Hepni Andrian¹, Lia Kurniasari², Ainur Rachman³



Diajukan Oleh :

**HEPNI ANDRIAN
11.113082.4.0130**

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES MUHAMMADIYAH
SAMARINDA
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN CV.EXCELSO**

SAMARINDA TAHUN 2016

NASKAH PUBLIKASI

DI SUSUN OLEH :

**HEPNI ANDRIAN
1111308240103**

Diseminarkan dan Diujikan
Padatanggal, 09Agustus 2017

Penguji I


Sri Sunarti S.KM.,MPH
NIDN.1115037801

Penguji II


Lia Kurniasari S.KM.,M.Kes
NIDN.1130098601

Penguji III


Ainur Rachman S.KM.,M.Kes
NIDN.4123058301

**Mengetahui,
Ketua
Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat**


Sri Sunarti S.KM.,M.Kes
NIDN.1115037801

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Dengan ini kami mengajukan surat persetujuan publikasi penelitian yang berjudul :

PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN CV.EXCELSO SAMARINDA TAHUN 2016

Bersama dengan surat persetujuan ini kami lampirkan naskah publikasi.

Menyetujui,

Penguji I



Sri Sunarti S.KM., MPH
NIDN.1115037801

Menyetujui,

Penguji II



Lia Kurniasari S.KM., M.Kes
NIDN.1130098601

Menyetujui,

Penguji III



Ainur Rachman S.KM., M.Kes
NIDN.1123058301

Peneliti,



Hepni Andrian
NIM.1111308240130

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA
KARYAWAN CV.EXCELSO SAMARINDA TAHUN 2016**

Hepni Andrian¹, Lia Kurniasari², Ainur Rachman³

INTISARI

Latar Belakang : Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya sangat mempengaruhi kedisiplinan kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan tingkat kematangan masing-masing karyawan serta motivasi yang baik akan mengarah pada tujuan organisasi yang ingin dicapai dan produktivitas kerja yang dihasilkan menjadi maksimal.

Tujuan Penelitian : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan berupa baju terhadap kedisiplinan kerja karyawan Cv. Excelso samarinda 2016.

Metode Penelitian : Dalam penelitian ini, dilakukan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pra eksperimen (*Pre experimental designs*). Jenis penelitian pra eksperimen dalam penelitian ini adalah menggunakan *One Group Pretest Posttest*.

Hasil Penelitian : Setelah melakukan penelitian pada kelompok intervensi didapatkan nilai uji t diperoleh signifikansi pvalue = 0,000 atau <0,05. Artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi responden. Keputusan yang diambil hipotesis bahwa H₀ ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas responden sebelum dan sesudah diberikan motivasi. Hasil menunjukkan bahwa 1) ada hubungan penghargaan dengan disiplin karyawan ($p = 0,000 < 0,05$).

Kesimpulan : Diketahui bahwa reward mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Saran : Perusahaan dapat memberikan motivasi yang lebih, untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja Karyawan

¹Mahasiswa Program Sarjana Kesehatan Masyarakat STIKES Muhammadiyah Samarinda

²Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

³Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

**INFLUENCE OF DELIVERY ON EMPLOYEE EMPLOYEES CAPACITY CV.EXCELSO
SAMARINDA IN 2016**

Hepni Andrian¹, Lia Kurniasari², Ainur Rachman³

ABSTRACT

Background: Motivation given by the leadership to his subordinates greatly affect the work discipline generated by employees. With the right leadership style and the level of maturity of each employee and a good motivation will aim at the goals of the organization to be achieved and the resulting productivity to be maximal.

Research Objectives: The purpose of this study was to determine the effect of giving mixture to employee work discipline Cv. Excelso samarinda 2016.

Methods: In this study, quantitative research was conducted with In this research, conducted quantitative research with research design used in this research is pre experiment (Pre experimental designs). In the pre design of the design experiments categorized into three types of designs namely, one shot case study, pretest-posttest group design, posttest only control group design. So the type of pre experimental research in this study is to use One Group Pretest Posttest

Result of Research: After doing research on intervention group ttest test result obtained significance pvalue = 0.000 or <0,05. This means that there is a significant influence on the motivation of respondents. Decision taken H0 hypothesis rejected, there is a significant influence on the productivity of respondents before and after given motivasi.hasil show 1) there is relationship reward with employee discipline ($p = 0,000 < 0,05$).

Conclusion: It is known that rewards affect employee work discipline

Suggestion: The company can provide more motivation, to improve productivity better

Keywords: Work Motivation, Employee Discipline

¹Mahasiswa Program Sarjana Kesehatan Masyarakat STIKES Muhammadiyah Samarinda

²Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

³Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

PENGARUH PEMEBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN CV.EXCELSO SAMARIDA TAHUN 2016

PENDAHULUAN

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja karyawan mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organism memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen (kristianti, 2005)

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan (prasviarni, 2012)

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa

pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain (Suharto dan Cahyono, 2005), (Hakim, 2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Penelitian lain yang dilakukan reskar (2011, dalam alimuddin, 2012) mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam

suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbedabeda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya (yasiroh, 2010)

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan.

CV. EXCELSO Samarinda merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan makanan dan minuman yang disajikan kepada pelanggan. Didalam meningkatkan produktivitas kerja CV. EXCELSO sangat mempertahankan kinerja yang terbaik, melalui pemberian motivasi berupa pemberian tips yang di kumpulkan dari pelanggan tiap bulannya perusahaan berharap adanya peningkatan

produktivitas kerja. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka peneliti mengajukan judul “Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan CV. EXCELSO Samarinda” yang mana hal tersebut juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan,

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pra eksperimen (*Pre experimental designs*). Jenis penelitian pra eksperimen dalam penelitian ini adalah menggunakan *One Group Pretest Posttest*.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan cv.excelso samarinda yang dibagi menjadi 2 (dua) tempat yaitu excelso samarinda central plaza (SCP) dan excelso plaza mulia (PM). Pada penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan metode studi populasi yaitu seluruh populasi karyawan menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Penelitian ini akan di lakukan selama 1 bulan pada bulan oktober 2016. Pelaksanaan penelitian ini di cv.excelso Samarinda.

Instrumen penelitian berupalemba observasi. Lembar observasi dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja karyawan, lembar observasi dibagi menjadi beberpa kolom yaitu :

1. Kolom pertama berisikan identitas responden
2. Kolom kedua berisikan tentang disiplin kerja karyawan sebelum diberikan perlakuan dan sesudah diberikan perlakuan

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer diperoleh dari pengumpulan dengan menggunakan lembar observasi,

sedangkan data sekunder di peroleh ari data perusahaan, cabang dan pihak lainnya sebagai awal penelitian

Univariat adalah suatu analisa yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel. Analisis data bivariat adalah untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Analisis yang dilakukan penelitian ini dengan uji t-test beda dua berpasangan. Uji t-test beda dua berpasangan digunakan untuk melihat perbandingan peningkatan kedisiplinan sebelum dan sesudah pemberian penghargaan berupa baju antara kelompok kontrol dan perlakuan. Jika data tidak berdistribusi normal maka menggunakan uji *wilcoxon test* (Notoatmodjo, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi penelitian adalah tempat dimana akan dilakukan penelitian adalah excelso samarinda central plaza dn excelso plaza mulia. Excelso plaza mulia yang diresmikan pada tahun 2008 yang berada di lantai 1 mall plaza mulia yang ada di jl.bayangkara no 42 samarinda kota, kota samarinda kalimantan timur. Excelso samarinda central plaza yang diresmikan pada tahun 2012 yang berada di lantai 1 mall samarinda central plaza (SCP), pelabuhan, jl. Pulau irian No.1 samarinda kota kalimantan timur. Keseluruhan excelso mudah di jangkau karena keberadaannya tepat ditengah kota dan dipusat keramaian kota samarinda, akses jalan menuju excelso mudah karena di lalui transportasi kota. Dengan kata lain tanpa adanya kendaraan pribadi, dapat dijangkau dengan menggunakan angkutan kota samarinda.

Analisa dalam penelitian ini menggambarkan distribusi frekuensi dari variabel yaitu: umur, jenis kelamin, pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan responden seluruhnya berjumlah 19 karyawan diantaranya excelso smarinda central plaza dan excelso plaza mulia yang dibagi menjadi laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

No	jeniskelamin	Frekuensi	Pesentase%
1	laki-laki	10	52,6
2	perempuan	9	47,4
Total		19	100

Sumber : Data primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, pada kelompok penelitin jenis kelamin responden terbanyak pada jenis kelamin laki-laki dengan presentase 52.6%.

Distribusi umur karyawan excelso samarinda central plaza dan excelso plaza mulia sebagai responden 17-25 tahun, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

No	umur	Frekuensi	Pesentase%
1	15-20	4	21,1
2	21-25	13	68,4
3	>26	2	10,4
Total		19	100

Sumber : Data primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, distribusi umur responden karyawan cv.excelso samarinda dengan jumlah terbanyak pada umur 21-25 tahun dengan presentse 68,4%.

Karakteristik responden karyawan excelso samarinda central plaza dan exexcelso plaza mulia berdasarkan pendidikan terakhir dengan kategori SD, SMP, SMA,

No	pendidikan	Frekuensi	Pesentase%
1	SMA	19	100
Total		19	100

Sumber : Data primer, 2016

Berdasarkan hasil survei distribusi pendidikan terakhir responden karyawan cv.excelso samarinda didominasi pada pendidikan SMA dengan presentase 100%

Selanjutnya dilakukan analisis data secara bivariat untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel independen dan dependen yang dilakukan perhitungan dengan menggunakan uji yaitu uji *T-Test* digunakan karena data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini variabel independen adalah kedisiplinan kerja dan variabel dependen adalah pemberian penghargaan. Berdasarkan perhitungan Software Statistik didapatkan hasil uji *T-Test* karena data berdistribusi normal.

	Sesudah di beri perlakuan -Sebelum di beri perlakuan	
Z	-	11,696
Asymp. Sig. (2 - tailed)		.000

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan tabel di dapatkan hasil bahwa thitung adalah -11.696 dengan nilai probabilitas 0.000. oleh karena probabilitas $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, sehingga absensi kehadiran sebelum dan sesudah diberikan perlakuan terdapat pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016.

Secara keseluruhan motivasi kerja karyawan dalam kategori tinggi. Kondisi inilah yang berpengaruh terhadap tingginya kedisiplinan kerja. Hasil yang diperoleh sebagian besar responden memiliki perubahan sikap, dengan sikap yang sebelumnya negatif mengalami perubahan menjadi positif dalam hal ini mengenai peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada tingkat absensi berdasarkan data-data yang diperoleh dari tes kemampuan awal (*pre-test*), tes kemampuan akhir (*post-*

test) karyawan yang dilaksanakan di cv.excelso samarinda, peneliti menyimpulkan bahwa pemberian penghargaan yang dilakukan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan dalam tingkat absensi, yang artinya ada peningkatan kualitas kerja pada karyawan.

Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2007). Berdasarkan data yang diperoleh tingkat kedisiplinan kerja karyawan setelah diberi perlakuan *post-test* berupa pemberian penghargaan dalam bentuk baju pada kelompok eksperimen terjadi peningkatan kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso samarinda. Berdasarkan data *pre-test* kedisiplinan, ditemukan responden yang termasuk kategori kurang baik. Beberapa faktor yang berhubungan dengan tingkat kedisiplinan kerja tersebut antara lain adalah motivasi yang tidak terpenuhi.

Teori schwartzenu dalam nurmianto (2004) gaya kepemimpinan merupakan perilaku mempengaruhi bawahannya dalam bekerja untuk mencapai suatu target maupun tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Walaupun hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja karyawan yang tinggi, motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Jadi pimpinan seharusnya memperbaiki motivasi-motivasi yang kurang yang kurang diperhatikan agar kinerja karyawan lebih baik. Seperti meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara pemberian penghargaan pada karyawan apabila karyawan tersebut bekerja dengan baik atas capaian yang telah didapatkan perusahaan. Hal tersebut memicu karyawan lebih giat lagi dalam bekerja.

Pada tempat penelitian ini yang merupakan salah satu cabang perusahaan yang bergerak dibagian kuliner setidaknya memerlukan atau menyediakan bahan

dan alat-alat pertolongan pertama apabila ada kecelakaan dalam kerja. Selama melakukan penelitian, peneliti tidak menemukan adanya kotak P3K dimana hal seperti ini dapat menimbulkan rasa aman pada karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat melakukan aktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan didalam Bab IV dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso samarinda

1. Diketahui bahwa kedisiplinan kerja karyawan sebelum diberikan perlakuan tidak terjadi peningkatan yang signifikan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dimana rata-rata kerja karyawan diketahui 6 hari kerja dengan masa kerja selama 1(satu) bulan
2. Diketahui terdapat pengaruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan dengan rata-rata kerja karyawan 11 (sebelas) hari kerja. Dimana diketahui terjadi peningkatan 6(enam) hari kerja dengan masa kerja selama 1 (satu) bulan kerja.
3. Diketahui Terlihat dari hasil analisis uji spss bahwa thitung adalah - 11.696 dengan nilai p-value 0.000. oleh karena p-value $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti absensi kehadiran sebelum dan sesudah diberikan perlakuan terdapat pengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016.
4. Dengan melihat adanya pengaruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan diharapkan dari pihak perusahaan agar memberikan motivasi berupa pemberian baju, dll. kepada

karyawan secara berkelanjutan sehingga produktivitas kerja dapat lebih efektif.

5. Dilakukan pemberian motivasi bukan hanya pemberian penghargaan yang bisa meningkatkan disiplin kinerja karyawan.
6. Bagi manager perusahaan terutama karyawan dan berlaku untuk semua pekerja, bekerjasama untuk meningkatkan kinerja berawal dari kedisiplinan kerja demi derajat perusahaan yang lebih baik.
7. Karyawan yang terkait pada perusahaan dalam hal kinerja, semangat, dan lainnya dalam peningkatan produktivitas kerja sehingga dapat memiliki keuntungan besar bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2012). Pengaruh motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Makasar. Skripsi. Makasar: Manajemen Universitas Hasanudin Makasar. <http://eprints.ums.ac.id/47206/16/>
- Arikunto, Suharsimi. 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Yogyakarta: Bina Aksara
- Hakim, . 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. <http://eprints.umk.ac.id/830/8/>
- Kristanti, E.P. 2005. Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Stres dan Tekanan Darah Pada Pasien Hipertensi. Tesis. Fak. Psikologi
- Prasviarni dan Tony Listianto(2005). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan

Pegawai Kantor PDAM Kota
Surakarta

Suharto dan Cahyono. 2005. Pengaruh
Kemampuan Kerja dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Diponegoro journal of social and
politic

Wursanto. 2002. Dasar-dasar Ilmu
Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset

Yashiro, S., gopalswamy, N., 2010,
Produktivitas Apa dan Bagaimana.
Jakarta: Bina Aksara