



Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

Emily Gusmita

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email: emillyaa2000@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to conduct a study on discipline with the work productivity of employees of PDAM Tirta Sakti Sitinjau Laut Branch, in this study amounted to 33 people from PDAM Tirta Sakti Sitinjau Laut Branch employees. The results showed that there was an influence between discipline on the work productivity of employees of PDAM Tirta Sakti Sitinjau Laut Branch, Kerinci Regency with a strong influence category.

Keywords: *Discipline, Work productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk Melakukan Kajian Tentang Disiplin Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut, pada penelitian ini berjumlah 33 Orang Berasal Karyawan PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci dengan kategori pengaruh kuat.

Kata Kunci: Disiplin, Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Kondisi bisnis banyak berpengaruh pada kehidupan kita. Oleh karena itu perusahaan-perusahaan mempunyai beberapa tanggung jawab pada kehidupan dan kesejahteraan manusia. Masyarakat menuntut kepada perusahaan-perusahaan untuk mengembang tanggungjawab lebih besar dari sebelumnya. Perusahaan tidak bisa berprinsip “semaunya sendiri” dalam melaksanakan kegiatannya. Penentuan seberapa jauh perusahaan harus mengarah kepada tujuan-tujuan sosial yang mungkin dapat bertentangan dengan tujuan-tujuan ekonomi, jelas dapat menimbulkan dilema. Begitu juga dengan perusahaan daerah yang berada di Kabupaten Kerinci yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Sebagai suatu perusahaan daerah di bidang air minum yang berfungsi sosial dan ekonomis, PDAM tidak hanya bertugas mengelola sarana dan prasarana yang ada saja, melainkan juga harus mampu mengembangkannya guna peningkatan pelayanan sesuai dengan tuntutan kebutuhan air bersih masyarakat yang terus menerus meningkat.

Terhadap pengelolaan PDAM tersebut tentu harus dilakukan pembinaan dan pemantauan terutama yang berkaitan dengan peningkatan kinerjanya secara terus menerus dan berkesinambungan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Pemerintah Daerah dan PDAM Tirta Sakti memberikan pembinaan dan pengawasan secara bertahap guna untuk kemajuan perusahaan juga meningkatkan kontribusi dan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Tanpa adanya dukungan dari Pemerintah Daerah, PDAM Tirta Sakti tidak akan mencapai sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu merupakan kewajiban PDAM Tirta Sakti agar senantiasa mampu mencapai tingkat efektivitas yang tinggi sebagaimana layaknya perusahaan yang sehat.

Untuk pembinaan dan kelancaran jalannya perusahaan, mempunyai kaitan yang sangat erat dengan manusia. Disini manusia adalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan dan biasanya mempunyai ikatan kerja secara formal dengan perusahaan seperti kejelasan antara hak dan kewajiban serta imbalan jasa yang lainnya.

Menurut pendapat Manulang (1992) manusia merupakan suatu sumber daya yang utama untuk mencapai tujuan organisasi, di samping sumber daya lainnya seperti uang, bahan, metode dan pasar. Tanpa mengabaikan fungsi-fungsi perusahaan lainnya seperti manajemen perkantoran, manajemen keuangan, manajemen produksi maka manajemen sumber daya manusia dirasakan memegang peranan penting dalam organisasi perusahaan. Oleh karena itu fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta menciptakan kondisi lingkungan untuk bekerja sangat penting dilakukan terhadap sumber daya manusia tersebut.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kemudian menurut Nawawi (1990) kenyataan menunjukkan bahwa metode atau cara kerja dan peralatan modern terus diciptakan dengan fungsi dan kapasitas yang mengagumkan, ternyata tidak banyak gunanya jika berada pada tangan-tangan personel yang tidak memiliki kedisiplinan dalam mendayagunakan atau bermoral kerja rendah. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan merupakan hal sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam menjalankan suatu organisasi baik itu Pemerintah maupun swasta selalu mempunyai keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat diperlukan Sumber Daya Manusia yang tangguh dan berkualitas. Dimana karyawan merupakan faktor yang esensial dalam mengembangkan tugas, melaksanakan kerja dan memikul tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Peran dan dukungan karyawan sangat dibutuhkan dalam proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi kegiatan.

PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut yang merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Daerah yang memberikan pelayanan air minum bagi masyarakat Kerinci, sesuai dengan keinginan dan harapan pelanggan khususnya tetap mengutamakan pelayanan yang terbaik. Tuntutan kualitas pelayanan sebagai dasar pengelolaan perusahaan pada PDAM dengan berbagai keterbatasan kapasitas produksi, sumber daya manusia serta hambatan selalu dipengaruhi stabilitas perekonomian. Untuk itu usaha pemenuhan kebutuhan hidup orang banyak agar selalu diutamakan dan tidak terganggu serta terus ditingkatkan dengan pengelolaan dan sistem manajemen yang profesional. Untuk mendukung rencana peningkatan dan pengembangan perusahaan di masa yang akan datang, maka peranan tenaga kerja harus selalu ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya. Oleh karena itu PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut harus memikirkan strategi apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas Kerja karyawannya sehingga tercapai suatu sasaran daripada perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut telah melaksanakan berbagai usaha dan upaya antara lain: meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, melengkapi sarana dan prasarana penunjang kerja, melaksanakan pembinaan disiplin melalui kegiatan apel dan sidak, dan memberikan motivasi kepada staf pada setiap kesempatan dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian masih saja terlihat fenomena-fenomena yang memerlukan perbaikan-perbaikan seperti:

1. Masih adanya karyawan dalam melaksanakan tugas tidak mempedomani tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan.
2. Masih adanya karyawan melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tidak mempedomani petunjuk keselamatan kerja

3. Masih adanya karyawan yang datang terlambat.
4. Masih adanya karyawan yang tidak mentaati peraturan PDAM Tirta Sakti dalam memberikan pelayanan kepada konsumen

Dari fenomena-fenomena tersebut di atas terlihat adanya suatu ketimpangan, dimana suatu pihak mengharapkan peningkatan disiplin kerja karyawan, namun kenyataan yang terjadi masih adanya karyawan yang belum melaksanakan aturan disiplin kerja dengan baik. Masih adanya karyawan yang kurang memiliki semangat dan gairah untuk melaksanakan tugas dengan baik, seperti masih ada karyawan yang bekerja tidak tepat waktu dan masih adanya karyawan dalam pelaksanaan tugas hanya datang, duduk dan pulang, tidak memiliki inisiatif atau prakarsa untuk berbuat sesuatu guna kepentingan organisasi. Bertitik tolak dalam alasan-alasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan tersebut dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut”

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Davis, 2002:231). Menurut Robbins (2006 :121) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Alex S Nitisemito, kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang bersifat tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis (Alex S Nitisemito, 1982 : 199). Disamping itu ada pendapat dari Aminudin Syarif, disiplin pada hakekatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas, kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan atau tata kelakuan yang berlaku dalam suatu lingkungan tertentu (Aminudin Syarif, 1983 : 21). Dari pengertian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja pada hakekatnya adalah ketaatan pegawai terhadap tata aturan, norma-norma, kaidah-kaidah, instruksi yang berkaitan dengan tugas/kewajiban pegawai terhadap instansinya.

Disiplin kerja menuntut adanya kesadaran yang tinggi untuk mematuhi aturan secara suka rela, tanpa ada perasaan tertekan. Disiplin memerlukan bimbingan terus menerus yang dilaksanakan dalam rangka terciptanya tata tertib yang jelas dan tegas. Namun demikian bimbingan saja belum cukup, karena pihak yang dibimbing/dibina juga mempunyai peranan yang menentukan demi keberhasilan penanaman kedisiplinan. Artinya ada atau tidaknya niat.kemauan/kesediaan dari pegawai untuk mentaati/mematuhi petunjuk/peraturan yang berlaku. Apabila dilandasi oleh semangat kesadaran dan kesediaan serta ditunjang oleh pemenuhan kebutuhan yang mendasar pada pembentukan sikap disiplin, niscaya disiplin bukan merupakan sesuatu yang membebani pegawai.

Alfred R. Lateiner dan I.E. Levine mengemukakan beberapa unsur disiplin pegawai adalah pegawai datang ke kantor secara teratur dan tepat waktu, pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya, pegawai mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan-perengkapan kantor dengan hati-hati, pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, dan pegawai dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan semangat yang baik. Selanjutnya Saydam (1997 ; 50) mengemukakan disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankna dengan penuh rasa kesadaran.

Disiplin berkaitan erat dengan kesediaan dan kerelaan dari individu untuk mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku yang didasari oleh kesadaran dari dalam diri individu seseorang atau tanpa paksaan dari pihak lain. Kemudian secara umum dapat dilihat bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja adalah demi kelancaran organisasi. Dari uraian diatas dapat diartikan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah agar karyawan yang berada dalam suatu organisasi dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan bersikap sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dimana mereka bekerja sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang bermutu guna mencapai tujuan organisasi.

Handoko (1995) menyatakan bahwa ada dua kegiatan yang perlu dilakukan untuk pendisiplinan karyawan yaitu dengan kegiatan preventif dan korektif. Disiplin Preventif (*Preventive Discipline*) merupakan kegiatan yang mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan yang berlaku sehingga penyelenggaraan- penyelenggaraan dapat dicegah. Sasarannya adalah mendorong disiplin diri para karyawan dengan harapan karyawan dapat menjaga disiplin mereka dengan tidak merasa dipaksa oleh pihak pimpinan atau management. Sebaliknya, Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) ialah kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Menurut Robbins (2006) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Untuk mengukur disiplin kerja digunakan indikator yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Kemampuan menguasai diri, merupakan kemampuan dalam mengendalikan tingkat emosional yang dimiliki setiap pegawai.
2. Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma, kemampuan dari pegawai untuk mengikuti norma yang diterapkan organisasi.
3. Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas, prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, merupakan keakuratan dan kesempurnaan dari pekerjaan yang dilakukan dapat dibuktikan.

Produktivitas

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Terry (1996) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Selanjutnya, Robert (2006) menjelaskan produktivitas adalah ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan dengan mempertimbangkan biaya dan sumber daya yang digunakan. Terdapat pula L.Greenberg (Muchdarsyah Sinungan 1995 : 12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang tenaga kerja. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah pencerminan dari keinginan dan keberhasilan tenaga kerja, dalam memperlihatkan kemampuannya berprestasi atau meningkatkan kualitas kerjanya selam waktu tertentu.

Menurut Payaman J. Simanjuntak Manusia (1983), peningkatan Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dalam empat bentuk variasi yaitu :

1. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber day yang lebih sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama/tetap.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat dicapai dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Dalam hal ini perusahaan selalu berusaha serta mencari cara yang dapat mengatasi kesulitan dalam usaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja atau sumber daya yang dimiliki. Jika ini berhasil berarti perusahaan telah memanfaatkan sumber daya yang tepat, efisien dan efektif. Konsep produktivitas mengandung unsur-unsur yang kompleks, menyangkut banyak faktor baik dilihat dari konsep dan pendekatannya maupun cara pengukurannya. Dari kompleksitas ini dapat disadari kalau timbul berbagai macam penafsiran dan pengertian tentang konsep produktivitas dan bagaimana mengukurnya. Bahkan kata produktivitas sendiri merupakan bagian dari satu persoalan. Tetapi apabila diperhatikan lebih mendalam terdapat titik temu dalam pandangan mereka tentang konsep produktivitas yang mengartikan produktivitas adalah rasio antara keluaran dengan masukan (Hinrichs and John R, 199).

Filosofi dan spirit tentang produktivitas ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan segala bidang. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas dari pekerjaan tersebut juga tidak kalah penting untuk diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Laeham dan Waxley dalam buku Sedarmayanti (2001 : 56) bahwa “produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu tersebut dalam kerjanya.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas dari pekerjaan tersebut juga tidak kalah penting untuk diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Laeham dan Waxley dalam buku Sedarmayanti (2001: 56) bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu tersebut dalam kerjanya. Dari pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas kerja dapat dilihat dari (1) Kuantitas Kerja, yaitu pencapaian hasil pekerjaan pegawai yang memuaskan semua pihak didasarkan standar tertentu; (2) Kualitas Kerja, yaitu jumlah pekerjaan pegawai yang memberikan kontribusi optimal atas beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebutuhan, standar pencapaian hasil kerja yang memenuhi ketentuan yang berlaku; dan (3) Efisiensi dan efektivitas, yang mana efisiensi merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, tidak melampaui batas ketentuan yang berlaku sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan efektivitas yaitu hasil kerja pegawai yang mempunyai akurasi dan dapat dipertanggung jawabkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan pencenderaan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual, dan teliti (Ginting, 2008). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisa kuantitatif dalam penelitian ini diperlukan guna memberi gambaran hasil penelitian. Selanjutnya guna memperkuat adanya korelasi suatu variabel, maka memerlukan pembuktian analisa dilakukan terhadap jawaban hasil angket yang disebarkan kepada responden.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah karyawan PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut yang berjumlah 33 orang yang terdiri dari seluruh karyawan PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut. Menurut Suharsimi (1993) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang

diteliti. Lebih lanjut beliau menyatakan, sampel adalah pemilihan wakil dari seluruh objek penelitian. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi/ sampel jenuh Sebagaimana objek penelitian ini adalah PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut yang memiliki 33 orang karyawan maka dalam penelitian ini menggunakan metode populasi dengan mengambil semua jumlah pegawai untuk dijadikan responden yaitu berjumlah 33 orang responden.

Mengolah data merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan penelitian untuk dijadikan informasi sebagai bahan dasar dalam menganalisis dan membahas masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini digunakan lima skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden. Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan (kontribusi) variabel X terhadap variabel Y dapat dihitung melalui Koefisien Determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil kuesioner yang ditabulasi dapat dihitung besarnya pengaruh antara produktivitas kerja dengan disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Sakti cabang Sitinjau Laut. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai korelasi product moment sebesar 0,789 yang berada pada interval 0,60 dengan 0,799. Artinya hubungan antara Disiplin terhadap Produktivitas kerja Karyawan dikategorikan kuat.

Kemudian selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan (kontribusi) variabel X terhadap variabel Y dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,789)^2 \times 100\% \\ &= 0,622521 \times 100\% \\ &= 62,25\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka Untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap variabel Y sebesar 62,25 % sedangkan sisanya sebesar 36,75% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikan yang berfungsi apabila mencari makna hubungan variabel X terhadap variabel Y maka hasil korelasi Pearson Product Moment tersebut diuji dengan uji t. Berdasarkan perhitungan diatas dengan ketentuan tingkat kesalahan = 0,05. $db = n - 2 (33-2) = 31$ sehingga didapat $t_{\text{tabel}} 2,799$ dan $t_{\text{hitung}} = 4,2591$ dalam hal ini t_{hitung} besar dari t_{tabel} yang berarti Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas kerja karyawan adalah signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara Pengembangan Sumberdaya Manusia dengan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh antara variabel Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirt Sakti Cabang Sitinjau Laut dihitung dengan korelasi sebesar 0,789 hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat atau arah hubungan yang positif. Selanjutnya nilai koefisien determinan 62,25% berarti Produktivitas Kerja karyawan PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut yang bisa dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 37,75% dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor-faktor yang lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Terakhir diketahui bahwa Pengaruh Disiplin dengan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut Kerinci adalah signifikan.

Implikasi dari penelitian ini yaitu agar pimpinan PDAM Tirta Sakti Cabang Sitinjau Laut dapat memberikan penghargaan bagi karyawan disiplin dan dan bekerja dengan produktivitas memuaskan, sehingga akan memacu semangat karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2007. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Statistik dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mahardika, N., & Prasetyo, B. (2014). Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja dengan Produktivitas Kerja, *Jurnal Psikologi*. 1-10
- Nawawi. H. (1990). *Administrasi Personel Untuk Produktivitas Kerja*. Jakarta. Haji Masagung
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*. STIE AMA Salatiga. 11(21) : 28-49.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*, cetakan ke-tujuh. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputri, Maylinda. 2017. *Pentingnya Kedisiplinan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jurusan Manajemen. STIE Kesuma Negara Blitar.
- Soetrisno, Edy.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-sembilan, edisi III. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmawati, Marjuni. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haerani, St. Makassar: CV. SAH MEDIA.
- Tyas Wulandari, Ayu. 2017. *Efektifitas Penerapan Kedisiplinan Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurusan Manajemen. STIE Kesuma Negara Blitar.
- Wirawan, Putu Juni, dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja. 1(10): 2599-1418.