

**Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja PT.  
Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)**

**Isnaini Fatimah<sup>1</sup>, Zunaidah<sup>2</sup>, Lina Dameria Siregar<sup>3</sup>, Wita Farla<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

isnainifatimah29@gmail.com<sup>1</sup>, zunaidah@unsri.ac.id<sup>2</sup>, linadameria@fe.unsri.ac.id<sup>3</sup>,

witafarla@fe.unsri.ac.id<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Discipline on increasing employee work productivity at PT. Buluh Cawang Plantations, Ogan Komering Ilir (OKI) Regency. The population in this study are employees of PT. Buluh Cawang Plantations section of harvest production using simple random sampling, totaling 58 respondents. Data collection method used in this study using a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. The data in this analysis is processed using the Statistical for Product and Service Solution (SPSS) program. Based on the analysis of this study shows that Discipline has a positive and significant effect on increasing employee work productivity at PT. Buluh Cawang Plantations, Ogan Komering Ilir (OKI) Regency.*

**Keywords:** Discipline, Employee Productivity

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Buluh Cawang Plantations bagian produksi panen dengan menggunakan *simple random sampling* yang berjumlah 58 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS). Berdasarkan analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

**Kata kunci:** Kedisiplinan, Produktivitas Kerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam organisasi, baik institusi ataupun industri. Menurut Rafiei dan Davari (2015), kualitas SDM adalah kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diserahkan padanya dengan berbekal pengetahuan, pelatihan dan pengalaman. Sehingga karyawan bisa membagikan prestasinya dalam bentuk kerja yang baik untuk menghasilkan produktivitas kerja agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

PT. Buluh Cawang Plantations (BCP) adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri yang berbasis agro atau pertanian yang berada di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Apabila dikaitkan dengan pencapaian atas produktivitas dalam bekerja di perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi yang diperoleh oleh karyawan. Dalam hal dapat dilihat hasil produksi dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Produksi Panen TBS PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2017-2021**

Tahun	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Total Produksi buah (ton)</b>	35.142	34.892	35.024	31.182	30.495

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat ada penurunan produksi di tahun 2019 ke tahun 2020, dari hasil perhitungan terjadi penurunan produksi total sebesar minus (3.842) atau sebesar 12,32%. Dan dilihat dari tahun 2021 mengalami penurunan produksi sebesar 30.495 dari tahun sebelumnya. Fenomena yang terjadi saat ini di perusahaan adalah terjadinya penurunan jumlah produksi yang cukup signifikan. Dimana terlihat dari tabel di atas penurunannya cukup signifikan mencapai 12,32% dari total produksi di tahun 2019 ke tahun 2020 yang kemudian terjadi lagi penurunan di tahun berikutnya. Dari tabel 1 di atas bahwa terdapat penurunan produktivitas PT. Buluh Cawang Plantations. Turunnya kualitas produksi mengindikasikan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini dapat disebabkan Karena kurangnya disiplin karyawan seperti istirahat tidak sesuai jam yang telah ditetapkan perusahaan, ketidakhadiran karyawan dan berkeliaran saat jam kerja. Kondisi ini berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang ada. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan oleh perusahaan. Kuantitas pekerjaan yang seharusnya dicapai tetapi tidak dicapai targetnya. Kuantitas karyawan yang ada tidak seimbang dengan kuantitas pekerjaan yang ada, sehingga ada karyawan yang harus menghadapi pekerjaan rangkap dan membuat semangat kerja karyawan menurun. Untuk itu perbaikan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja di perusahaan diharapkan tingkat kemangkiran kerja dan pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin.

Menurut Aritonang yang dikutip oleh Usman (2016), disiplin adalah sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain atau lingkungan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, institusi atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan menurut Hasibuan (2013). Salah satu hal penting yang perlu

diperhatikan dalam penegakan disiplin adalah masalah kehadiran karyawan atau absensi. Oleh sebab itu pelaksanaan kedisiplinan karyawan yang dilakukan oleh PT. Buluh Cawang Plantations dilihat dari absensi dibawah ini:

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2021& 2022**

Bulan	Tahun	Keterangan Jumlah Karyawan	
		Mangkir	Terlambat
Januari	2021	67	0
Februari		55	0
Maret		30	0
April		37	0
Mei		65	0
Juni		72	0
Juli		30	0
Agustus		55	0
September		35	0
Oktober		41	0
November		43	0
Desember		32	0
Januari	2022	55	0
Februari		36	0
Maret		60	0
April		55	0
Mei		37	0
<b>Total</b>		<b>805</b>	<b>0</b>

Dapat dilihat dari tabel 2 di atas bahwa masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Karyawan datang sesuai dengan jam kerja perusahaan dilihat dari karyawan yang tidak ada datang terlambat saat bekerja namun masih banyaknya karyawan yang mangkir dalam bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan karyawan. Menurut Sutrisno (2015) mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja yang sesuai target perusahaan sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan.

Dari hasil wawancara dengan staf kantor bahwa banyaknya karyawan yang tidak memberikan alasan yang jelas ketika tidak masuk kerja. Hal ini menunjukkan kurangnya ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Tingginya tingkat absensi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Untuk

itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan agar terciptanya kedisiplinan karyawan guna tercapainya produktivitas kerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kedisiplinan**

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (1992) yang dikutip oleh Nuraini (2013) kedisiplinan adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

### **Jenis-jenis Disiplin**

Menurut Newstrom dalam Asmiarsih (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai tiga macam, yaitu:

- a) Disiplin preventif adalah tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk menaati peraturan.
- b) Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut.
- c) Disiplin progresif adalah tindakan disiplin berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

### **Produktivitas Kerja**

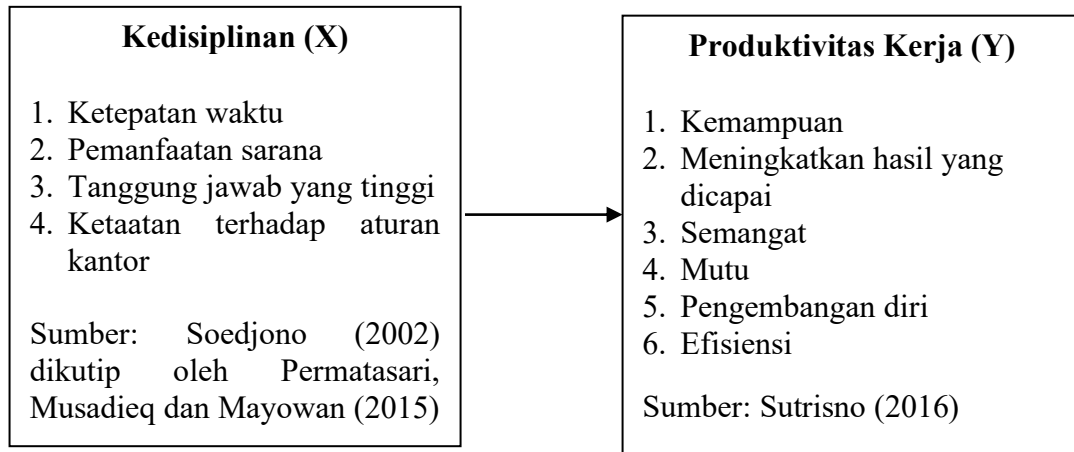
Menurut Hasibuan (2013), Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Menurut Sutrisno (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Penulis (2023)

Berlandaskan dalam penelitian ini diajukan berdasarkan rumusan masalah, penelitian terdahulu, studi kepustakaan dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan dalam dua jenis yaitu:

- a) Data Primer, merupakan sumber data langsung yang diperoleh pada saat melakukan penelitian. Dalam penelitian ini yang merupakan jawaban dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner karyawan PT. Buluh Cawang Plantations.
- b) Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui orang lain biasanya dapat berupa dokumen ataupun penjelasan dari orang lain.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi panen Tandan Buah Segar (TBS) PT. Buluh Cawang Plantations berjumlah 137 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Dimana dalam perhitungan menunjukkan jumlah total sampel penelitian sebanyak 58 responden. Penentuan responden dipilih menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *sample random sampling*.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni teknik kuesioner yakni menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan responden dan menjawab pertanyaan mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations.

### **Uji Instrumen**

- a. Uji validitas. Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti.
- b. Uji reliabilitas. Adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### **Method of Successive Interval (MSI)**

Merupakan metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval.

### **Teknik Analisis Data**

- a) Analisis Regresi Linier Sederhana, dapat mengetahui apakah adanya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus Regresi Linier Sederhana:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja (variabel terikat)

X = Kedisiplinan kerja (variabel bebas)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Nilai Error

- b) Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- c) Uji Signifikan (Uji t). Uji t untuk menguji signifikan atau kedisiplinan berpengaruh nyata atau tidak terhadap produktivitas kerja karyawan, pengujian dapat digunakan :
1. Jika  $t < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh yang signifikan
  2. Jika  $t > 0,05$ , berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Disimpulkan karakteristik responden dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 58 karyawan PT. Buluh Cawang Plantations. Diketahui sebagian besar mayoritas responden karyawan ialah laki-laki sebanyak 58 orang dengan rentang usia mayoritas karyawan berapa pada 30-39 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir karyawan berada pada SMA/SMK sebanyak 58 dengan persentase 100%, dan lama bekerja karyawan berapa pada 1-10 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase 74,1%.

### Hasil Uji Instrumen

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X**

Variabel	Butir Pernyataan	r <sup>-</sup> hitung	r <sup>-</sup> tabel	Kesimpulan
Kedisiplinan (X)	Pernyataan ke-1	0,793	0,266	Valid
	Pernyataan ke-2	0,642	0,266	Valid
	Pernyataan ke-3	0,501	0,266	Valid
	Pernyataan ke-4	0,723	0,266	Valid
	Pernyataan ke-5	0,678	0,266	Valid
	Pernyataan ke-6	0,471	0,266	Valid
	Pernyataan ke-7	0,662	0,266	Valid
	Pernyataan ke-8	0,677	0,266	Valid
	Pernyataan ke-9	0,692	0,266	Valid
	Pernyataan ke-10	0,602	0,266	Valid
	Pernyataan ke-11	0,678	0,266	Valid

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y**

Variabel	Butir Pernyataan	r <sub>-hitung</sub>	r <sub>-tabel</sub>	Kesimpulan
Produktivitas Kerja (Y)	Pernyataan ke-1	0,698	0,266	Valid
	Pernyataan ke-2	0,702	0,266	Valid
	Pernyataan ke-3	0,752	0,266	Valid
	Pernyataan ke-4	0,436	0,266	Valid
	Pernyataan ke-5	0,622	0,266	Valid
	Pernyataan ke-6	0,709	0,266	Valid
	Pernyataan ke-7	0,578	0,266	Valid
	Pernyataan ke-8	0,712	0,266	Valid
	Pernyataan ke-9	0,569	0,266	Valid
	Pernyataan ke-10	0,585	0,266	Valid
	Pernyataan ke-11	0,708	0,266	Valid
	Pernyataan ke-12	0,702	0,266	Valid

Berdasarkan tabel 3 dan 4 dapat disimpulkan bahwa nilai  $r_{\text{-hitung}}$  lebih besar dari nilai  $r_{\text{-tabel}}$  (0,266) dengan nilai signifikan  $< 0,05$  dari keseluruhan pernyataan variabel Kedisiplinan (X) dan Produktivitas Kerja (Y) tersebut sehingga hasil instrumen penelitian ini dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cornbach's Alpha	Cut Off	N of Item	Keterangan
Kedisiplinan (X)	0,856	>0,60	11	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,874	>0,60	12	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cornbach's Alpha* reliabilitas untuk variabel Kedisiplinan (X) sebesar 0,856 dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,874 menunjukkan berada di atas 0,60. Hasil ini membuktikan bahwa instrumen penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.052	2.270		3.988	.000

Kedisiplinan	.858	.094	.773	9.112	.000
--------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil dari perhitungan regresi linier sederhana pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 9,052 + 0,858X + e$$

Nilai *constant* (a) adalah sebesar 9,052 Artinya apabila Kedisiplinan tidak mengalami perubahan, maka nilai produktivitas kerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations sebesar 9,052.

Koefisien regresi Kedisiplinan sebesar 0,858. Menunjukkan bahwa apabila ditingkatkan satu satuan Kedisiplinan maka produktivitas kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,858. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependen atau dengan kata lain apabila jika Kedisiplinan (X) ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Buluh Cawang Plantations akan meningkat.

### Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Korelasi Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary					
Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate	
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.590	4.230345	

Sumber: Data primer yang diolah SPSS tahun 2023

Dari hasil tabel 7 diperoleh nilai koefisien korelasi sederhana sebesar 0,773. Hal tersebut menunjukkan korelasi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yaitu kuat.

Analisis untuk uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diketahui sebesar 0,597. Koefisien determinasi menggambarkan bahwa variabel Kedisiplinan (X) mampu menjelaskan produktivitas kerja (Y) sebesar 59,7% sedangkan sisanya 40,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja (Purwanto, A. D et al., 2016).

### Hasil Uji Signifikan (t)

**Tabel 8. Hasil Uji Signifikan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.052	2.270		3.988	.000
	Kedisiplinan	.858	.094	.773	9.112	.000

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 8 diperoleh hasil  $\alpha = 0,000$  yang berarti  $\alpha < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima yang artinya Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buluh Cawang Plantations

### **Saran**

Kepada pihak manajemen PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir diharapkan dapat lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan, apakah mereka patuh akan peraturan yang ada dan tekun saat bekerja, karena hal tersebut akan mempengaruhi bagaimana disiplin kerja para karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Peningkatan kedisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan pengawasan dalam kehadiran karyawan, mengevaluasi SOP perusahaan dan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar sehingga tidak dicontoh oleh karyawan yang lain. Upaya ini sangat penting dilakukan untuk meningkatkan laba perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepada pihak pimpinan PT. Buluh Cawang Plantations, diharapkan memberikan perhatian lebih pada karyawan dan melihat langsung bagaimana kinerja yang dilaksanakan para karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal sehingga kestabilan produktivitas yang dihasilkan tetap sesuai dengan ketentuan perusahaan dan perlu memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi penelitian dan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitian yang dapat mempengaruhi produktivitas. Dengan memperluas ruang lingkup penelitian yang berbeda dan menambah jumlah variabel yang lainnya seperti motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asmiarsih. (2014). *e-jurnal*. Dipetik Januari 8, 2020, dari Jenis-jenis Disiplin Kerja: <https://www.e-jurnal.com/2014/02/jenis-jenis-disiplin-kerja.html>
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 25(1).
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pelnagi Demak. Vol 02, No 01, february 2016. No ISSN: 2442-885X
- Rafiei, N., & Davari, F. (2015). *The Role of Human Resources Management on Enhancing the Teaching Sklils of Faculty Members*. Toronto: *Materia sociomedical*
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, I., (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *eJournal Administrasi Bisnnis*, 4(3): 911-922 ISSN 2355-5408