

**PENTINGNYA KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIFITAS KERJA DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
MALANG - UPT PERHUBUNGAN TUMPANG**

Nanda Wulan Yuly Ardhiani, Cahya Budhi Irawan
Prodi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pentingnya disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pada kantor UPT Perhubungan Tumpang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan, penelitian lapangan, wawancara dan penelitian dokumen. Sampel penelitian adalah 23 orang. Analisis data menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang - UPT Tumpang Transportasi, pegawai siap mentaati setiap perintah dinas, siap mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, bersedia menerima hukuman jika melakukan pelanggaran dan siap menerima perintah dan saran dari pimpinan

Kata Kunci : Disiplin dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien.

Dinas Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah daerah dan tugas pembantuan di bidang Perhubungan. Selain itu Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan dibidang Perhubungan, meliputi sub aturan lalu lintas dan angkutan jalan (LLAJ), sub urusan pelayanan, sub urusan penerbangan dan sub urusan perkeretaapian yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai Dinas Perhubungan yang baik tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang memiliki potensi

Di Kantor Dinas Perhubungan UPT Tumpang (DISHUB) Kabupaten Malang produktivitas kerja terkadang naik turun, hal ini karena kurangnya kedisiplinan kerja pegawai akibat lemahnya pengawasan terhadap pegawai. Apabila pegawai

sering tidak masuk kerja tanpa ijin maka secara tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan

Agar pelaksanaan tugas berjalan dengan baik dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik, hal ini karena sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Kualitas sumber daya manusia yang baik ditunjukkan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011).

Hasibuan (2007:94) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang baik. Sedangkan Ravianto (1991:6) mengungkapkan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari yang kemarin dan esok harus lebih baik dari yang sekarang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2007) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Nitisemito (2008) kedisiplinan diartikan sebagai sebagai suatu sikap, tingka laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Anoraga (2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2005), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Usman (2016) dalam kajiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya Bontang. Aspiyah dan Martono (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Lut Putra Solder. Sayoto dan Winarto (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produk MNCTV. Indahsari dan Damayanti (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh terhadap nilai produktivitas karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar

Berdasarkan laar belakang penelitian tersebut diatas maka tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisa pentingnya kedisiplinan kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kajian Teori

Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "disciple" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa: "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya."

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu Instansi Pemerintah. Menurut Saydam (2000:202), faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pengertian Produktivitas

Menurut pendapat dari Malayu Hasibuan (2007:94) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pengertian bahwa : "Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang baik". Sedangkan menurut pendapat dari J Ravianto (1991:6) dalam bukunya Manajemen Personalial memberikan pengertian bahwa " Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari yang kemarin dan esok harus lebih baik dari yang sekarang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. "

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi atau kemauan, gizi nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan, kesempatan kerja dan lain lain.

Adanya tingkat kehadiran karyawan atau presentasi karyawan juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas kerja tidak akan tercapai secara maksimal apabila tidak didukung oleh adanya tingkat kehadiran karyawan yang

tinggi. Sehingga tingkat presentasi karyawan merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan atau (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi (2012:5) penelitian penjelasan atau (*explanatory research*) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Malang – UPT Perhubungan Tumpang

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang – UPT Perhubungan Tumpang yang berjumlah 23 pegawai. Sampel adalah bagian dari populasi atau bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sensus*, dimana sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi yang ada. Sehingga sampel dalam penelitian sebanyak 23 responden.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel /Dimensi	Indikator	Item
Kedisiplinan (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku 2. Mematuhi Peraturan dinas 3. Bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi setiap perintah kedinasan. 2. Mentaati segala peraturan dan tata tertib berlaku. 3. Dalam menjalankan tugas bersedia menerima hukuman apabila melakukan pelanggaran. 4. Menerima perintah dan saran dari pimpinan
Produktivitas kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Kehandalan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam melaksanakan tugas, tidak pernah melakukan kesalahan yang fatal 2. Dalam menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan 3. Dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan

Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2012:45) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi sub variabel.

Kemudian sub variabel dijabarkan menjadi komponen sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden. Skala ini di desain untuk menelaah seberapa kuat objek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 5 titik. Jawaban dari kuisioner yang digunakan adalah sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1; Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2; Cukup Setuju (CS) diberi nilai 3; Setuju (S) diberi nilai dan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

Metode Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang – UPT Perhubungan Tumpang. Model persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas kerja
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2,$	= Bilangan koefisien regresi
X ₁	= kedisiplinan
e	= Kesalahan Pengganggu

Pengujian Hipotesis

Hipotesis diuji berdasarkan pada analisis nilai t, yang dihasilkan dari model regresi berganda. Rumusan hipotesis dua secara matematis adalah sebagai:

H₀: $\beta = 0$, berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H_a: $\beta \neq 0$, berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent. Maka nilai t_{hitung} dirumuskan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{S_e \beta_i}$$

Dimana :

β_i = koefisien regresi

$S_e \beta_i$ = *Standard error* koefisien regresi

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka apabila Sig. t < 5 % maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan jika Sig. t > 5 % maka H₀ diterima dan H_a ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Hasil analisis regresi regresi sederhana terhadap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil analisis Regresi Sederhana

Variabel	b	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	5.299			
Disiplin kerja	0.458	3.975	0.001	Signifikan
α	: 5 %			
R	: 0.655			
R Square	: 0.429			
F hitung	: 15,804			
Sig. F	: 0.001			

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan perhitungan data dalam tabel di atas maka model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 5.299 + 0,188 X_1$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

a = 1,831. Arti dari nilai konstanta tersebut yaitu apabila nilai variabel disiplin kerja ditetapkan sama dengan nol, maka rata-rata produktivitas kerja pegawai sebesar 5.299.

$b_1 = 0.458$, merupakan arah koefisien variabel disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan akan menyebabkan produktivitas kerja pegawai meningkat sebesar 0.458.

Untuk menguji keeratn hubungan diantara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan analisis korelasi berganda (R). Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.655, berarti ada hubungan yang erat diantara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0.429. Artinya besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 42.9%. Sedangkan sisanya 57.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan yakni diduga disiplin kerja secara terpisah (parsial) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji t. Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.975 dengan signifikansi 0.001 lebih kecil dari tingkat kesalahan sebesar 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Pembahasan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Kedisiplinan kerja yang berarti sikap dan tingkah laku seorang karyawan dalam bekerja atau melaksanakan tugas-tugasnya dengan mentaati peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan sangat penting peranannya dalam suatu perusahaan dalam mencapai efektivitas kerja. Karena dengan adanya kedisiplinan kerja, maka

karyawan tidak akan membolos tanpa alasan yang jelas, bertindak hati-hati dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya sehingga akan mengurangi kesalahan dalam bekerja, dan lebih dari semua itu kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Tingkat kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini terjadi karena dengan adanya kedisiplinan kerja dari para karyawan, yaitu dengan bekerja sesuai peraturan yang ditetapkan, maka standar kerja yang ditetapkan akan tercapai pula. Lebih jauh apabila tingkat kedisiplinan kerja karyawan tinggi maka absensi akan dapat dikurangi, keterlambatan dan kesalahan kerja dapat diperkecil, *labour turn over* (tingkat keluar masuk karyawan) dapat dicegah dan dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja.

Terdapat hubungan yang erat antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Apabila karyawan bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi seperti selalu masuk pada waktu kerja, datang bekerja atau hadir tepat pada waktunya, bekerja sesuai prosedur kerja yang ditetapkan, mentaati peraturan kerja yang ditetapkan, maka dalam diri pekerja tersebut akan timbul dedikasi dan loyalitas akan pekerjaannya sehingga selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, lebih banyak dan lebih cepat dari standar yang ditentukan. Dengan adanya kedisiplinan kerja karyawan, mereka akan berusaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari sebelumnya. Oleh karena itu, meningkatnya kedisiplinan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Ada berbagai cara yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawannya misalnya dengan menetapkan peraturan-peraturan mengawasi pelaksanaan peraturan-peraturan tersebut, menetapkan sanksi terhadap pelanggaran dari peraturan yang ditetapkan di samping sikap tegas dari pimpinan untuk menegakkan kedisiplinan tanpa adanya pengecualian. Tindakan pendisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan cara yang positif maupun negatif. Cara yang positif maksudnya karyawan diberi dorongan untuk menanamkan arti dan pentingnya kedisiplinan kerja baik bagi perusahaan maupun organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri, memberikan suatu perangsang (insentif) baik berupa material maupun non material. Sedangkan cara yang negatif yaitu cara pendisiplinan dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak berdisiplin. Dalam suatu organisasi/perusahaan, kedua cara tersebut harus dilakukan secara bersama dan seimbang. Menegakkan kedisiplinan dengan sanksi atau ancaman akan kurang efektif bila tidak disertai dengan cara-cara yang positif. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1996 : 119), "Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman, tetapi perlu imbalan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup. Tingkat kesejahteraan yang dimaksud terutama adalah besarnya upah yang mereka terima, minimal mereka dapat hidup dengan layak. Dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang bekerja dan akan lebih berdisiplin."

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Usman (2016) dalam kajiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya Bontang. Aspiyah dan Martono (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Lut Putra Solder. Sayoto dan Winarto (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produk MNCTV. Indahsari dan Damayanti (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh terhadap nilai produktivitas karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Malang - UPT Perhubungan Tumpang, pegawai siap mematuhi setiap perintah kedinasan, siap mentaati segala peraturan dan tata tertib berlaku, bersedia menerima hukuman apabila melakukan pelanggaran dan siap menerima perintah dan saran dari pimpinan

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian ini maka disampaikan beberapa saran: Bagi organisasi, dalam hal ini Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Malang - UPT Perhubungan Tumpang memperhatikan disiplin kerja pegawai, ketidakdisiplinan yang dibuat oleh pegawai bagaimanapun kecilnya harus diberi sanksi atau teguran sehingga pegawai jera dan tidak mengulang tindakan tidak disiplin. Ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja akan berakibat menurunnya produktivitas kerja pegawai. Bagi pegawai, bekerja dengan giat adalah hal yang sangat diinginkan oleh atasan dan juga organisasi, karenanya pegawai harus senantiasa menumbuhkan semangat kerja dan disiplin kerja agar dapat menghasilkan produktivitas kerja pegawai dan juga bermanfaat bagi organisasi. Produktivitas kerja pegawai yang tinggi pada gilirannya akan memberikan dampak positif dalam pengembangan karir pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Aspiyah, M dan Martono, S. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, Vol. 5, No 4.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Indahsari, N. Nindi dan Damayanti, K. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. Vol. 5 No. 2
- Manullang, M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito, S. Alex. 2008, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ravianto, J. 1991. *Produktivitas dan Manusia*. Lembaga SIUP.

- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan
- Sayoto, B dan Winarto, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.6. No. 2
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2012. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Usman, I. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Allo Jaya Di Bontang. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 4 (3), hal. 911-922
- Zivin, J. S. G., & Neidell, M. J. 2011. *The Impact of Pollution on Worker Productivity*. New York: McGraw-Hill.