

ANALISIS DISIPLIN KERJA UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. GUNUNG MAZMUR JAYA

Syamsiah

Syamsiinahwan@gmail.com/082250328430

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui penerapan disiplin kerja Untuk mengetahui disiplin kerja upaya meningkatkan prouktivitas kerja pada CV.Gunung Mazmur Jaya serta mendapatkan gambaran disiplin kerja yang seharusnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV.Gunung Mazmur Jaya.Jenis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mengkaji, mendiskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya. Hasil penelitian pada CV.Gunung Mazmur Jaya di KabupatenTanah Laut dapat diperoleh informasi bahwa karyawan disiplinnya kurang tinggi, karena dilihat dari absensi karyawan di perusahaan yang menggunakan tanda tangan dan waktu jam kerja. Dari hasil informasi diatas jelas terlihat bahwa tingkat absensi mengalami peningkatan, akan mempengaruhi kegiatan perusahaan sehari-hari, apalagi tingkat absensi tiap tahunnya tinggi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Produktivitas.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the application of work discipline efforts to improve work productivity on CV. Gunung Mazmur Jaya and get an overview of work discipline that is supposed to increase work productivity of employees at CV. Gunung Mazmur Jaya. This type of research is carried out with a qualitative descriptive approach to the use of this method and approach in accordance with the main objectives of the study, namely to study, describe, analyze data, and information according to their needs. The results of the research at CV. Gunung Mazmur Jaya in Tanah Laut Regency can be obtained information that employees are not of high discipline, because it is seen from employee absences in companies that use signatures and working hours. From the results of the information above, it is clear that the absentee level has increased, will affect daily activities of the company, moreover the level of absenteeism per year is high.

keywords: Discipline, productivity

PENDAHULUAN

Menurut Malayu S.P Hasibuan yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat di artikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi koperatif keenam dari Manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas mempunyai pengertian filosofis dan teknik operasional, secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa “Mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini “{Ravianto 1985}.

Sesuai tujuan tersebut bagi CV.Gunung Mazmur Jaya di Desa Martadah mempunyai masalah penting terhadap pengembangan disiplin kerja, sehingga diharapkan nantinya dengan peningkatan. Disiplin kerja akan lebih memacu dan memotivasi tingkat kinerja karyawan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.. Sebagai suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri, khususnya memproduksi berbagai macam jenis ukuran batu. Lepas dari faktor tenaga kerja, oleh karena itu tenaga kerja sebagai pelaksana bagian produksi harus dapat melaksanakan semua tugasnya dengan baik dan tepat, semua itu tergantung pada proses pengadaan tenaga kerja yang di laksanakan perusahaan.

Dengan demikian bahwa disiplin kerja merupakan seseorang untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dimana seseorang bekerja pada perusahaan. Seiring dengan berkembang perusahaan maka permasalahan yang timbul dalam Perusahaan CV.Gunung Mazmur Jaya di Desa Martadah dapat disimpulkan yaitu bahwa tingkat absensi lebih ditingkatkan, pengawasan lebih ketat dan peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan tersebut

tidak menggambarkan suatu ancaman / sanksi yang tegas. Dan adanya kecenderungan sering terlambatnya tenaga kerja yang sudah ditentukan. Selain itu permasalahan yang timbul pada perusahaan, yaitu bahwa indikasi penyebab kurangnya disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu terutama upah, fasilitas kurangnya peralatan komputer dan listrik, lokasi yang sangat jauh, dan biasanya sering rusaknya alat produksi.

METODE

Metode yang digunakan dalam pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan yang merupakan rangkaian secara sistematis terencana melalui metode penelitian tertentu. Dalam hal ini digunakan adalah jenis penelitian Deskriptif kualitatif yaitu penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mengkaji, mendiskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian disiplin kerja pada perusahaan ini sudah selayaknya perusahaan harus berusaha mendorong setiap karyawannya agar memiliki disiplin dengan baik, dengan terciptanya kedisiplinan maka produktivitas kerja akan meningkat.

Kedisiplinan merupakan fungsi penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi yang akan dicapai. Kedisiplinan kerja tidak terlepas dari peningkatan produktivitas kerja pada karyawan, bahwa dengan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja, dari hasil produksi suatu perusahaan akan tercapai apa yang diinginkan perusahaan.

Jika disiplin kerja tidak diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Sebab dengan kedisiplinan kerja yang baik diharapkan para karyawan mentaati peraturan-peraturan dan Norma-norma yang berlaku. Dengan demikian apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dapat tercapai tetapi kurang efektif dan efisien.

Dari hasil penelitian pada CV.Gunung Mazmur Jaya dapat diperoleh informasi bahwa karyawan disiplinnya kurang tinggi, karena dilihat dari absensi karyawan di perusahaan yang menggunakan tanda tangan dan waktu jam kerja. Dari hasil informasi diatas jelas terlihat bahwa tingkat absensi mengalami peningkatan, akan mempengaruhi kegiatan perusahaan sehari-hari, apalagi tingkat absensi tiap tahunnya tinggi.

Dengan melihat masalah tersebut setidaknya atasan perlu memperjuangkan apa yang menjadi persoalan karyawan, sehingga karyawan mempunyai loyalitas tinggi, dan selalu patuh pada peraturan yang dibuat perusahaan. Faktor kurangnya disiplin kerja karyawan bagi produksi tersebut di sebabkan oleh :

1) Gaji yang diberikan perusahaan tidak mencukupi kehidupan karyawan

Gaji disini merupakan imbalan jasa kerja yang mereka capai. Bagi karyawan baru permasalahan yang muncul adalah gaji yang mereka terima tidak mampu mencukupi kebutuhannya, karena karyawan baru itu gajihnya rata-rata dibawah upah minimum (UMP) dan tidak mendapat tunjangan dan intensif. Sedangkan karyawan yang sudah lama jika mempunyai prestase yang baik tidak mendapat perhatian dan pimpinan, apalagi mendapat intensif/bonus.

Mereka dapat digolongkan karyawan berprestase adalah karyawan yang rajin masuk kerja tidak pernah datang terlambat serta hasil kerjanya sangat baik. Karyawan yang mempunyai prestase yang baik harus diperhatikan dan diberi kepuasan jika tidak diperhatikan maka akan berpengaruh kepada hasil kerja yang dicapai.

2) Pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan tidak ketat

Setiap kali karyawan bekerja pada CV.Gunung Mazmur Jaya ini sering terlihat pengawasan tidak ketat Hal ini disebabkan setiap karyawan yang bekerja sudah dipercayai dan dianggap tidak melanggar disiplin. Berarti pengawasan yang dilakukan perusahaan terlalu lemah , karena kurangnya proses pengamatan yang dilakukan pimpinan, mengenai pelaksanaan pekerjaan dari karyawan-karyawan yang terjadi bawahannya dan ini akan mempermudah bagi karyawan untuk melakukan pelanggaran disiplin kerja. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu melakukan pengawasan yang lebih konsisten / ketat tanpa mempunyai prasangka apapun supaya disiplin karyawan dapat ditingkatkan.

3) Pihak perusahaan tidak menjalankan peraturan begitu ketat

Dalam melakukan aktifitasnya sehari-hari perusahaan hanya memberikan jadwal kerja pada karyawan tanpa dilampirkan peraturan-peraturan kerja. Misalnya karyawan masuk jam 08.00-17.00 sedangkan jam 12.00-13.00 wita telah istirahat serta masuk lagi jam 13.00- 17.00, tetapi bilamana ada karyawan yang terlambat masuk pihak pimpinan hanya memberikan teguran biasa.Hal ini jelas akan mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam melakukan aktifitasnya.

4) Kurangnya pemberian fasilitas pada karyawan

Fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya penyediaan perumahan atau mess bagi karyawan yang tidak memiliki tempat tinggal yang dekat pada perusahaan tersebut, tidak adanya fasilitas tempat ibadah (musholla) bagi karyawan muslim untuk beribadah.

Dari disiplin kerja tersebut maka perlu dikaji kembali serta ditindak lanjuti agar pelaksanaan aktifitas perusahaan berjalan lancar. Oleh karena itu pengendalian merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi tenaga kerja terutama dalam manajemen sebuah perusahaan. Dengan memberikan suatu rangsangan berupa berbagai tambahan gaji, tunjangan dan fasilitas akan membuat para pekerja lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan. Selain itu perusahaan perlu juga mengadakan pengawasan dan membuat peraturan-peraturan yang lebih ketat dan mengikat.

Pada dasarnya kedisiplinan dengan kesejahteraan sehingga untuk meningkatkan kedisiplinan perlu meningkatkan kesejahteraan. Meskipun demikian kedisiplinan tidak hanya ditentukan oleh faktor kesejahteraan tetapi perlu kebiasaan yang terus menerus. Jadi selain peningkatan kesejahteraan untuk ketegasan bagi karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.

Untuk menghindari berbagai kemungkinan karyawan untuk berlaku tidak disiplin maka karyawan seharusnya dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan mempunyai antusias dalam bekerja. Hal ini dapat memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap kegiatan perusahaan dan pengeluaran biaya untuk membayar gaji akan lebih rendah. Alasannya bahwa pekerja yang produktif akan lebih menjamin output/ hasil produksi yang lebih besar dan mampu untuk menambah gaji lembur, pada perusahaan hanyalah kesejahteraan karyawan. Selain itu dapat menurunkan tingkat absensi dan meningkatkan produktivitas kerja.

Bila dilihat pada CV.Gunung Mazmur Jaya bahwa tingkat absensi karyawan bagian produksi mengalami peningkatan, dengan tingginya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi penurunan disiplin kerja, selain itu sering terlambatnya karyawan masuk kerja dari jadwal yang sudah ditentukan dan kadang-kadang 1 jam sampai 2 jam mereka terlambat. Dengan terlambatnya karyawan masuk kerja akan menunda pekerjaan, hal itu dikarenakan waktu yang ada dan waktu yang tersedia menjadi kurang efisien.

Alasan mengapa terjadinya absen karyawan pada CV.GUNUNG MAZMUR JAYA diantaranya:

- 1). Sakit
- 2). Alasan pribadi (keluarga) dengan izin atasan
- 3). Tidak hadir dengan izin atasan
- 4). Tidak hadir tanpa izin atasan
- 5). Lingkungan kerja yang sebagian besar mempengaruhi individu

PEMBAHASAN

Usaha yang perlu dilakukan perusahaan dalam usaha meningkatkan disiplin kerja bagi para karyawan bagian produksi, maka pimpinan dituntut untuk melakukan pengawasan secara terprogram dan menerapkan peraturan-peraturan yang lebih ketat serta memberikan kesempatan fasilitas perumahan / mess di wilayah perusahaan berdiri.

Untuk melakukan hal tersebut, perlu dilakukan hubungan baik dengan atasan langsung. Hal ini dilakukan untuk menciptakan suatu kerja yang baik dan menciptakan disiplin kerja yang lebih baik pula. Adanya sesama pekerja dan pimpinan dengan karyawan dalam pencapaian kepuasan kerja, dimana akan mempengaruhi disiplin kerja masing individu.

Dari permasalahan terjadi pada CV.GUNUNG MAZMUR JAYA, maka usaha yang perlu dilakukan oleh perusahaan atau alternatif pemecahan yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pemberian gaji yang cukup bagi karyawan

Untuk meningkatkan disiplin kerja dan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja pada CV.GUNUNG MAZMUR JAYA, maksudnya gaji yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) ditambah tunjangan/ intensif yang lainnya. Pemberian gaji dan tunjangan /intensif perlu dibedakan antara masing-masing karyawan dan bagian yang menjadi dasar pertimbangan tersebut adalah berat / ringannya serta rajin tidaknya karyawan yang bekerja atau masuk kerja.

Untuk karyawan yang mempunyai tanggung jawab lebih besar, maka gaji dan tunjangan yang diberikan harus besar pula, begitu juga untuk karyawan yang rajin bekerja atau yang rajin masuk kerja tanpa alasan, misalnya dua hari maka selama itu tunjangan/intensif.

2. Melakukan pengawasan yang lebih ketat

Mengadakan pengawasan terhadap karyawan adalah untuk menjamin bahwa pelaksanaan suatu aktifitas perusahaan tidak menyimpang dari rencana. Pengawasan ini bertujuan agar para karyawan bekerja lebih giat dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan hasil produksi dapat ditingkatkan. Pengawasan hanya dapat dilakukan

dengan efektif bila dilaksanakan sesuai dengan rencana. Dengan demikian bahwa melaksanakan pengawasan merupakan hal yang sangat penting. Karena sasarannya adalah untuk meningkatkan kualitas, meningkatkan produktivitas kerja dan dapat menjamin kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu sebagai atasan dituntut untuk lebih bijaksana dalam melakukan pengawasan.

Pada dasarnya pengawasan yang dilakukan belum tentu dapat meningkatkan disiplin kerja, bilamana tidak didukung oleh peraturan-peraturan baik secara tertulis maupun secara lisan. Dengan meningkatnya disiplin kerja diharapkan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

3. Menegakkan peraturan disiplin kerja yang sudah dibuat oleh perusahaan

Untuk menegakkan kedisiplinan perlu adanya tindakan yang tegas, seperti memberi sanksi hukuman yang sifatnya mendidik dan ditekankan agar para karyawan melaksanakan kebijaksanaan yang baik.

Oleh karena itu CV. Gunung Mazmur Jaya dalam menegakkan disiplin kerja perlu membuat peraturan atau memberi sanksi hukuman. Bila mana sanksi hukuman diterapkan oleh perusahaan tersebut, maka perusahaan senantiasa memelihara kedisiplinan Sanksi hukuman yang diterapkan pada CV. Gunung Mazmur Jaya harus berdasarkan pertimbangan logis / masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada setiap karyawan. Sanksi hukuman itu jangan terlalu ringan dan juga jangan terlalu berat, Sanksi hukuman hendaknya wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik..

Ketegasan atasan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, dengan pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan pada CV. Gunung Mazmur Jaya sehubungan dengan pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan-peraturan dalam rangka menegakkan disiplin kerja menurut pengamatan dalam penelitian penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Peringatan lisan

Teguran kepada seorang karyawan yang sudah melanggar peraturan di CV. Gunung Mazmur Jaya

2. Peringatan tertulis

Dalam kasus-kasus pelanggaran seseorang pegawai berlanjut terus antara lain :

1) Surat peringatan pertama

Peringatan yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawai yang bersangkutan.

2) Surat peringatan kedua

Pelanggrana tata tertib dan atau peraturan perusahaan lain dalam waktu berlakunya surat peringatan pertama. Surat peringatan kedua dikeluarkan.

3) Surat peringatan ketiga

Selain itu keterlambatan masuk jam kerja juga harus mendapat sanksi misalnya :

1) Terlambatnya lebih satu 1 (jam) dalam sebulan perlu diberi teguran

2) Terlambat satu jam lebih 2 (dua) kali dalam sebulan diberi peringatan secara lisan

3) Terlambat satu jam 3 (tiga) kali dalam sebulan diberi peringatan secara tertulis

4) Terlambat satu jam 4 (empat) kali dalam sebulan gaji perlu dipotong sebesar 5%

5) Terlambat satu jam 5 (lima) kali dalam sebulan perlu diberi peringatan keras bila perlu gaji dipotong sebesar 10%

3. Menyediakan fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai bagi keryawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan bagi karyawan, berarti disiplin dan semangat kerja mereka dapat ditingkatkan.

4. Meningkatkan partisipasi karyawan

Dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sangat diperlukan kesadaran dari setiap karyawan. Untuk itu setiap pimpinan mempunyai tanggung jawab para bawahannya menuju suatu kualitas sumber daya manusia yang bertanggung jawab para bawahannya menuju suatu kualitas sumber daya manusia yang bertanggung jawab tersebut harus dipupuk sejak mulai seorang karyawan resmi diterima menjadi personil pada perusahaan yang bersangkutan menjadi personil pada perusahaan yang bersangkutan. Mengembangkan para karyawan maksudnya setiap usaha dari pimpinan untuk menambah pengetahuan, wawasan, keahlian dan efesiensi kerja terhadap para bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perhatian pimpinan terhadap karyawan mempunyai arti sendiri.

Perhatian yang demikian akan dapat meningkatkan partisipasi karyawan. Seseorang pimpinan yang mampu mmeningkatkan partisipasi bawahannya, maka dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan cenderung lebih baik dan lancar dari pada pimpinan yang tidak mau meningkatkan partisipasi bawahannya. Dengan jalan meningkatkan partisipasi, maka bawahannya akan diikut sertakan baik secara langsung maupun tidak langsung antara lain dalam

pembuatan perencanaan serta pengambilan keputusan. Hal ini berarti bawahan akan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga dapat diharapkan disiplin kerja serta tanggung jawab dapat ditingkatkan.

Peningkatan partisipasi yang berhasil sebenarnya tidak hanya sekedar dapat meningkatkan rasa harga diri bawahannya, akan tetapi dapat pula menimbulkan rasa ikut memiliki. Upaya yang dilakukan oleh CV.Gunung Mazmur Jaya sehubungan dengan upaya meningkatkan disiplin kerja adalah sebagai tindakan meningkatkan partisipasi.

Partisipasi merupakan salah satu cara memotivasi yang mempunyai ciri khas tersendiri yang sasarannya meningkatkan disiplin kerja. Hal ini disebabkan peningkatan partisipasi lebih ditekankan pada segi psikologis dari pada segi materi, dimana jalan melibatkan seseorang di dalamnya, maka orang tersebut akan merasa ikut bertanggung jawab.

Yang perlu dilakukan CV.Gunung Mazmur Jaya untuk meningkatkan partisipasi antara lain :

1. Melihat para karyawan secara langsung dan perencanaan pada model tertentu bidangnya dan posisi didalam perusahaan
2. Menjelaskan tentang maksud tujuan keputusan dan perencanaan yang dikeluarkan perusahaan
3. Meminta tanggapan dan saran tentang keputusan dan perencanaan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan
4. Menanggapi beberapa keluhan atau permasalahan dari para karyawan
5. Memberikan berbagai alternatif solusi penyelesaian masalah karyawan.

Dengan penerapan sistem tersebut di atas diharapkan CV.Gunung Mazmur Jaya dapat menegakkan dan menjalankan disiplin kerja atau meningkatkan disiplin kerja para karyawan di perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Kesimpulan data dari penelitian saya yang berjudul Analisis Disiplin Kerja Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Gunung Mazmur Jaya adalah sebagai berikut :

1. Aktivitas yang dijalankan perusahaan tidak selamanya lancar atau tanpa hambatan. Hal ini disebabkan daya dukung tenaga kerja yang kurang maksimal. Salah satunya adalah faktor disiplin kerja karyawan yang sering menghambat lancarnya kegiatan tersebut.

Disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut dinilai sangat tinggi, hal itu terlihat dari tingkat absensi yang kehadirannya cenderung kurang baik dan bahkan setiap bulannya mengalami kenaikan khususnya pada tahun 2018 dari faktor-faktor tersebut menandakan bahwa karyawan tersebut disiplinnya kurang.

2. Permasalahan pokok yang menyebabkan karyawan pada CV.Gunung Mazmur Jaya Kabupaten Tanah Laut kurang disiplin adalah gaji yang kurang memenuhi kebutuhan karyawan baru, belum ditegakkannya peraturan-peraturan secara tegas, tidak dilakukannya pengawasan secara ketat dan minimnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan.

Manfaat dari penelitian ini dapat berpengaruh positif antara perusahaan dan karyawan agar dapat terciptanya disiplin kerja upaya meningkatkan hasil produksi di suatu perusahaan tersebut.

SARAN

Hasil penelitian yang diperoleh diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam menegakan disiplin kerja, hendaknya perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal misalnya melakukan pengawasan yang lebih ketat dan membuat peraturan-peraturan yang sifatnya tertulis serta memberikan sanksi-sanksi yang sekiranya membuat karyawan tidak berani mengabaikan kedisiplinan yang telah diatur oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan pemberian motivasi untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan sebagai indikasi Upaya meningkatkan disiplin kerja Guna Meningkatkan Produktivitas kerja bagi karyawan.
2. untuk memotivasi karyawan dengan tujuan meningkatkan semangat dan gairah kerja sebagai usaha meningkatkan disiplin kerja, maka hendaknya perusahaan melakukan beberapa tindakan yaitu memberikan upah yang cukup dan adil, pemberian intensif yang terarah, harga diri karyawan perlu diperhatikan, untuk menciptakan suasana santai, menyediakan fasilitas yang menyenangkan dan melakukan komunikasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. (2002,). *manajemen sumber daya manusia :pengertian Kedisiplinan,* Bandung: Universitas Tanjung Putra,Mandar Maju.Hal : 313
- Malayu Hasibuan SP. (2005,). *Manajemen Sumber Daya Manusia. pengertian merupakan hasil dari disiplin kerja karyawan sehingga meningkatkan produktivita kerja,*Jakarta: PT.Toko Gunung Agung.Hal : 212
- Ravianto J.(1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Produktivitas dan Manusia Indonesia,* Jakarta,LSIUP. Jakarta: Perpustakaan Universtas Trisakti

