

# **ANALISIS PERBEDAAN SEBELUM DAN SESUDAH PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARIGADING PUSAKA KALIMANTAN**

Noor Selviyanti Oktavia<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Rina<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM. 18310842

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 0012076001

<sup>3</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 1112067902

Email: selvioktavia.019@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk menganalisis disiplin kerja pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan (2) Untuk menganalisis disiplin kerja karyawan sebelum dan sesudah adanya penggunaan absen finger print pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan

Penelitian ini memakai metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung kedalam kegiatan dan melakukan wawancara dengan pimpinan beserta karyawan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan.

Hasil penelitian menunjukkan maka : (1) Disiplin dapat dikatakan belum mencapai hasil kriteria yang maksimal dapat dilihat dari indikator disiplin kerja masih terdapat kendala bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. (2) Perbedaan sebelum dan sesudah penerapan disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan analisis sebelum adanya penerapan disiplin kerja tingkat loyalitas karyawan masih rendah berbeda pada saat sesudah penerapan disiplin kerja adanya peningkatan loyalitas dan moralitas para karyawan. (3) Saat penggunaan alat absen elektronik berupa finger print ada beberapa karyawan yang bisa mengubah jam masuk kerja jika telah melakukan keterlambatan datang bekerja, maka dari itu sistem absen elektronik dihapuskan oleh pimpinan dan sekarang memakai sistem moralitas dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Produktivitas Kinerja

## **ABSTRACT**

*This study plans to look at: (1) To examine work discipline at PT. Sarigading Pusaka Kalimantan (2) To break down representative work discipline when the execution at PT. sarigading Pusaka Kalimantan*

*This study utilizes a subjective graphic strategy, to be specific field examination or exploration objects where information assortment is completed by conducting direct investigation into exercises and leading meeting with pioneers and representatives of PT. Sarigading Pusaka Kalimantan*

*The aftereffect of the review show that: (1) Discipline can be said to have not accomplished thye most extreme rules result, it very well may be seen from the marks of work discipline that there are still hindrances for representatives in finishing their obligations and obligations. (2) Contrasts when the execution of representative work discipline in expanding work efficiency in view of examination before the utilization of work discipline there is an expansion in representative dependability and profound quality. (3) While involving an electronic missing device as a unique finger impression , there are a few representatives who can change work hours in the event that they have been late to come to work, consequently, the electronic non-attendant framework was nullified by the initiative and presently utilizes the representative profound quality and devotion framework.*

*Keywords: Work Discipline and Performance Productivity*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yakni unsur strategis dalam menentukan sehat dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan pengembangan sumber daya yang terencana serta berkelanjutan yang kebutuhan mutlak dari suatu organisasi. Organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat terwujud dengan cara disiplin kerja dalam suatu organisasi.

Berkaitan dengan perusahaan bagian dari peningkatan kinerja karyawan masalah dasar yaitu bagaimana meningkatkan disiplin kerja pada suatu perusahaan. Disiplin kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan dan efisiensi kinerja dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan suatu organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi juga sangat berperan penting dalam disiplin kerja. Konsep disiplin yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan aturan-aturan organisasi tanpa adanya unsur keterpaksaan agar tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Bilamana disiplin tidak dapat ditegakkan maka tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai keadilan seseorang atas kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dari suatu organisasi tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:824) antara lain : semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang dibuat untuk ditaati

para karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan agar membuat pekerjaan menjadi lebih efisien. Dapat dilihat baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan dan menambah semangat kerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

PT. Sarigading Pusaka Kalimantan didirikan oleh Bapak Said Saleh Machdan, perusahaan Jamu Tradisional “SARIGADING” berdiri pada tanggal 10 Oktober 1954, berbentuk usaha perorangan yang berlokasi di kota Barabai, Kalimantan Selatan. Perusahaan Sarigading ini pada awalnya berdiri berupa *Home Industri* (Industri Rumah Tangga) yang hanya memproduksi satu macam jamu dengan peralatan sangat sederhana dan terus berkembang hingga mengalami banyak kemajuan hingga saat ini

Berpijak dari latar belakang diatas, permasalahan yang saya angkat dari perusahaan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan yaitu tentang bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dan perbedaan sebelum sesudah adanya penerapan disiplin kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini masuk kategori penelitian kualitatif yaitu mengamati fenomena yang terjadi dilapangan yang kemudian diidentifikasi dan ditarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode pengambilan data yang dipakai yaitu metode primer yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari PT. Sarigading Pusaka Kalimantan secara langsung yang bersangkutan dengan disiplin kerja dalam produktivitas kinerja karyawan yang dikemukakan kemudian di analisis

Jenis Data dengan Data Primer dan Data Sekunder Teknik Pengumpulan Data dengan Wawancara, Kuesioner dan Observasi

## HASIL PENELITIAN

### A. **Disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan**

Berdasarkan data penelitian yang ditemukan penulis selama melakukan penelitian di PT. Sarigading Pusaka Kalimantan, mengenai penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja ini terjalannya moralitas serta loyalitas yang tinggi antara atasan dan para karyawan. Disiplin itu pula dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

PT. Sarigading Pusaka Kalimantan yakni usaha perorangan yang bergerak dalam bidang produksi dan penjualan, pada awalnya berdiri berupa *Home Industri* (Industri Rumah Tangga) yang memproduksi satu macam jamu dengan peralatan yang sederhana dan terus berkembang hingga mengalami banyak kemajuan hingga saat ini.

Disiplin kerja karyawan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan sehingga bisa membangkitkan semangat dan motivasi bagi para karyawan. Hal ini dilakukan agar peraturan-peraturan yang berlaku pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan perihal disiplin kerja dilaksanakan dengan baik.

PT. Sarigading Kalimantan memulai kegiatan kerja dari pukul 09.00-17.00 WITA

dalam hari kerja Senin hingga Sabtu. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan. Dengan tata tertib yang baik semangat kerja, efektifitas kerja, serta moral kerja karyawan akan meningkat, hal ini berpengaruh pada tercapainya suatu tujuan pada perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Agar mendorong semangat kerja karyawan, manajer selalu berusaha agar para karyawan mempunyai rasa disiplin yang baik dalam lingkungan kerja.

Tata tertib kerja yaitu peraturan tertulis yang dibuat oleh perusahaan kepada para karyawannya dengan tujuan agar organisasi yang ada didalam perusahaan dapat terstruktur dengan benar dan lancar. Bagian dari yang ada di perusahaan PT. Sarigading Kalimantan yaitu 5R:

#### 1. Ringkas

Pilih dan pisahkan barang yang tidak perlu

#### 2. Rapi

Lakukan penataan di tempat kerja

#### 3. Resik

Jaga kebersihan di tempat kerja

#### 4. Rawat

Pelihara kondisi ringkas, rapi, resik di tempat kerja

#### 5. Rajin

Biasaan ringkas, rapi dan resik di tempat kerja

Dalam perincian waktu kerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan menetapkan 6 hari kerja pada hari Senin-Sabtu. Berkaitan dengan pelaksanaan tugas atau kegiatan rutinitas para karyawan, diberikan jadwal sebagai berikut :

## 1. Hari Biasa

Yang dimaksud hari biasa dalam hal ini diberlakukan pada hari Senin-Jumat, dengan jam kerja sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Jadwal Hari Kerja Biasa**

No.	Hari Kerja	Masuk Kerja	Istirahat	Pulang Kerja
1	Senin	09.00 Wita	12.00 – 13.00 Wita	17.00 Wita
2	Selasa	09.00 Wita	12.00 – 13.00 Wita	17.00 Wita
3	Rabu	09.00 Wita	12.00 – 13.00 Wita	17.00 Wita
4	Kamis	09.00 Wita	12.00 – 13.00 Wita	17.00 Wita
5	Juma'at	09.00 Wita	12.00 – 13.00 Wita	17.00 Wita

**Sumber : PT. Sarigading Pusaka Kalimantan (Data Diolah Kembali 2022)**

## 2. Hari Khusus

Hari khusus dalam hal ini yaitu hari Sabtu yang mempunyai jam kerja sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Jadwal Hari Kerja Khusus**

No.	Hari Kerja	Masuk Kerja	Pulang Kerja
1	Sabtu	09.00 Wita	14.00 Wita

**Sumber : PT. Sarigading Pusaka Kalimantan (Data Diolah Kembali 2022)**

Penerapan jadwal kerja maupun hal lainnya yakni bagian dari penerapan disiplin kerja yang ditujukan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tertib. Dalam artian mematuhi jadwal kerja yang diberlakukan perusahaan, baik saat masuk kerja, istirahat, maupun pada saat pulang kerja.

Disiplin kerja karyawan dilingkungan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan yakni syarat mutlak sebagai usaha menciptakan efektifitas kerja para karyawan. Dengan disiplin kerja maka semua karyawan akan bersifat lebih produktif dalam artian mampu berperan secara optimal dalam keterlibatan kerja, Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas karyawan, sehingga apabila disiplin kerja tidak menemukan perhatian yang serius maka akan merugikan pada perusahaan maupun pekerjaan.

Tata tertib kerja para karyawan beserta sanksi-sanksi bila terjadi pelanggaran peraturan yang berlaku antara lain :

- 1) Tata Tertib
  - (1). Karyawan wajib menyampaikan informasi kepada atasan apabila tidak dapat hadir bekerja.
  - (2). Karyawan wajib menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tepat waktu.
  - (3). Setiap karyawan memenuhi dan menjalankan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku didalam perusahaan.
  - (4). Karyawan menjaga sikap ramah tamah dan bersahabat terhadap sesama karyawan dilingkungan perusahaan.
  - (5). Karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan didalam maupun diluar.

- (6). Karyawan memeriksa peralatan kerja masing-masing sebelum memulai bekerja maupun meninggalkan pekerjaan agar tidak menimbulkan kerusakan atau bahaya yang akan mengganggu pekerjaan.
- (7). Karyawan memelihara ketertiban, kebersihan, dan kerapian tempat kerja masing-masing, serta menjaga dan memelihara kondisi dan keselamatan barang yang berada dibawah tanggung jawabnya.
- (8). Karyawan bersikap, berperilaku dan berpakaian yang pantas dan sopan. Bagi mereka yang bekerja pada bagian tertentu karena sifat pekerjaannya memerlukan keseragaman atau peralatan perlindungan diri diharuskan memakai pakaian yang disediakan oleh perusahaan, mengikuti aturan keselamatan kerja yang berlaku pada lingkungan perusahaan tersebut.
- (9). Karyawan wajib bertanya pada personel yang mengerti atau lebih berkompeten dalam bidang tersebut apabila tidak memahami pekerjaan yang dimaksud sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

## 2) Larangan bagi karyawan

### Melanggar aturan jam kerja

Yang dimaksud dengan melanggar aturan jam kerja yaitu sebagai berikut :

- (1). Tidak hadir atau tanpa keterangan
- (2). Meninggalkan kantor tanpa seizin atasan

### 3. Aturan berpakaian dalam ruangan kerja

Yang dimaksud dengan aturan berpakaian dalam ruangan yaitu sebagai berikut:

1. Dilarang datang ke area kerja atau kantor pada jam kerja dengan penampilan yang tidak rapi, lusuh, kumal, tidak sopan.
2. Setelah melaksanakan pekerjaan wajib merapikan alat kerja.

## 3) Tidak hadir karena sakit

- (1). Apabila pekerja tidak hadir bekerja pada hari kerjanya karena sakit maka secepatnya yang bersangkutan atau keluarga wajib memberitahu atasan secara langsung secara lisan atau tertulis.

Oleh karena itu SDM yakni faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi tenaga kerja, terutama dalam manajemen sebuah perusahaan yang bersangkutan. Dengan memberikan sebuah motivasi berupa tunjangan fasilitas dan intensif akan membuat para karyawan lebih aktif dan disiplin dalam bekerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang berperan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Dengan mematuhi peraturan-peraturan perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas yang baik.

Peneliti telah melaksanakan kegiatan wawancara dengan beberapa responden sesuai dengan teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini. Berikut hasil wawancara peneliti bersama responden sebagai berikut :

1. Membahas peraturan yang ditetapkan diperusahaan dan pengaruh peraturan terhadap karyawan.
  - a. Peneliti :  
Bagaimana peraturan yang ditetapkan diperusahaan ini dan apakah para karyawan melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan
  - b. Responden :  
Diperusahaan ini telah ditetapkan peraturan yang memang disusun sedemikian untuk menerapkan disiplin kerja karyawan, untuk mengenai karyawan yang melaksanakan

peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ya sejauh ini para karyawan mentaati dan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Membahas tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan apakah terdapat kendala saat melaksanakan tugas tersebut.

- a. Peneliti :

Bagaimana para karyawan saat diberikan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan apakah terdapat kendala dalam menyelesaikan tugas tersebut

- b. Responden :

Mengenai tanggung jawab karyawan saat diberikan tugas oleh pimpinan dalam bekerja para karyawan melaksanakan tanggung jawab atas tugas masing – masing yang telah diberikan. Untuk perihal mengenai kendala juga terdapat namun dapat diselesaikan secara baik – baik oleh para karyawan.

3. Membahas tingkat kedisiplinan karyawan mengenai ketepatan waktu datang bekerja dan pulang tepat waktu sudah termasuk dalam peraturan yang telah ditetapkan

- a. Peneliti :

Apakah para karyawan selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan ini

- b. Responden

Sebagai mana mestinya peraturan dibuat memang harus ditaati dan para karyawan pun saat ini sangat mematuhi peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan

dan para karyawanpun mempunyai kesadaran atas diri masing-masing akan tanggung jawab pada kedisiplinan karyawan.

4. Membahas mengenai perbedaan sebelum dan sesudah penerapan disiplin

- a. Peneliti :

Apakah terdapat perbedaan sebelum dan sesudah penerapan disiplin yang dilakukan diperusahaan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan

- b. Responden :

Memang terdapat perbedaan yang signifikan setelah penerapan disiplin kerja, karena sebelum adanya penerapan disiplin kerja tingkat loyalitas para karyawan sangat rendah berbeda jauh setelah diterapkan disiplin kerja tingkat loyalitas para karyawan meningkat yang terjalin didalam perusahaan ini antara sesama karyawan maupun didalam tim.

5. Membahas peraturan yang dilanggar sampai mengeluarkan SP 1

- a. Peneliti :

Apakah diperusahaan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan terdapat karyawan yang pernah melanggar peraturan dan diberi SP1

- b. Responden :

Untuk sejauh ini tidak ada karyawan yang kami kenakan SP 1. Didalam perusahaan kami peran moralitas sangat terjalin dengan baik sehingga belum ada karyawan yang diberi SP1 karena

melakukan pelanggaran pada peraturan perusahaan.

#### 6. Membahas mengenai produktivitas kerja karyawan

##### a. Peneliti :

Bagaimana upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan apakah ada kendala yang mungkin sebaliknya bisa menurunkan produktivitas kerja karyawan

##### b. Responden :

Untuk upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan kami selalu meningkatkan rasa kekeluargaan yang ada diperusahaan ini serta saling membangun dan membantu sesama tim untuk menjaga produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Untuk kendala yang mungkin sebaliknya bisa menurunkan produktivitas kerja karyawan, selama kami selalu menerapkan hal yang disampaikan sebelumnya tadi kami rasa tidak ada kendala yang serius yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian diatas pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dapat Peneliti simpulkan kedisiplinan yakni suatu hal yang penting didalam sebuah perusahaan untuk mendukung tercapainya produktivitas kerja di lingkungan kerja PT. Sarigading Pusaka Kalimantan.

Agar karyawan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dan pekerjaan dapat tepat waktu maka disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan, diharapkan agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan

serta kebijaksanaan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan demikian produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Menurut Mondy dalam (Fitriyah dan Ismail, 2018) disiplin kerja yaitu kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam organisasi. Bekerjasama disini menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuannya yaitu satu, yaitu bekerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Handoko, 2014:208), “disiplin yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta keaktifan standar perusahaan dalam menindak lanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu sehingga dalam setiap peraturan di instansi apapun peraturan mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. Hal ini disebabkan karena pentingnya peranan kedisiplinan dalam mencapai standar-standar organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan maka kedisiplinan kerja karyawan yakni sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif. Disiplin yakni bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Dari hasil wawancara diatas dengan karyawan dapat disimpulkan, maka penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat berperan penting untuk selalu menjaga sikap dan mematuhi peraturan yang telah ada didalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan bersama. Sekarang perusahaan tidak memiliki absen secara manual maupun elektronik namun hanya mengandalkan kepercayaan antara atasan dan para karyawan, karena para karyawan yang bekerja diperusahaan ini telah bekerja selama puluhan tahun sehingga para karyawan bisa membangun moralitas dan loyalitas yang tinggi didalam perusahaan. Pimpinan juga mengatakan maka ia tidak terlalu mempercayai absen manual maupun elektronik, dari hasil wawancara kepada atasan dan karyawan yang saya lakukan mengatakan lebih efektif absensi yang sekarang, karena saling menghargai sesama tim dan menghargai kepercayaan pimpinan.

Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya dan menghasilkan laba, maka itulah pentingnya mematuhi peraturan-peraturan yang ada diperusahaan agar meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas serta keseluruhan.

Dengan semakin terjaganya disiplin kerja maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan. Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan kegiatan berulang-ulang dalam jangka waktu yang lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan maka pengalaman yakni faktor yang cukup penting

dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

## **PENUTUP**

1. PT. Sarigading Pusaka Kalimantan yaitu yakni bagian dari produsen jamu yang ada di Kalimantan Selatan. Konsisten menjadikan bahan alam sebagai aset produk. Dari uraian diatas dapat dikatakan maka yang dimaksud dengan skripsi ini suatu penelitian untuk membahas secara lebih mendalam tentang Sebelum dan Sesudah Penerapan Disiplin Kerja Dalam Produktivitas Karyawan Pada PT Sarigading Pusaka Kalimantan. Saat ini kantor pusat berada di Banjarmasin JL. Pramuka No.67, Pemurus Luar, Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
2. Dari analisis disiplin kerja karyawan di perusahaan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan belum mencapai hasil kriteria yang maksimal hal ini dapat dilihat dari indikator disiplin kerja masih terdapat kendala bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
3. Dari perbedaan sebelum dan sesudah penerapan disiplin kerja pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan berdasarkan analisis peneliti sebelum adanya penerapan disiplin kerja tingkat loyalitas karyawan masih sangat rendah berbeda pada saat sesudah penerapan disiplin kerja terdapat pengaruh dalam meningkatkan loyalitas para karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, R. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Handoko. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Hasibuan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : GRAHA ILMU.
- Prawirosentono. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rivai, & Basri. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)* . Bandung : PT. Refika Aditama .
- Simamora Henry. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P., & dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinungan, M. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Snell,Scott, B. (2010). *Principles Of Human Resource Management* .
- Sulistiyani, A. T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Graha Ilmu
- Terry, G. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu