

KEBIJAKSANAAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. GLOBAL MAKARA TEKNIK)

Muhammad Hasbi Amrullah

¹ Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

E-mail: hasbiamrullah1079@gmail.com/0895-4136-82965

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) kebijaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Global Makara Teknik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, (2) kendala yang dihadapi oleh PT. Global Makara Teknik untuk mengatasi masalah dalam memotivasi dan mendisiplinkan karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya, (3) keadaan kinerja karyawan dari PT. Global Makara Teknik selama lima tahun terakhir.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif guna untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi guna untuk melihat dan mengamati secara langsung dilapangan terhadap objek penelitian yang sedang diteliti, kemudian metode wawancara guna untuk mengetahui secara langsung informasi yang berasal dari objek penelitian, terdapat tiga orang informan dalam penelitian ini yang berasal langsung dari PT. Global Makara Teknik, serta metode dokumentasi dengan pengambilan data berupa gambar, sektsa dan lain-lain guna untuk mengetahui secara langsung objek penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelaksanaan kebijaksanaan dalam pemberian motivasi kerja PT. Global Makara Teknik memberikan fasilitas seperti asrama (mess) untuk karyawan yang tinggal di perusahaan, akses internet, jaminan konsumsi, BPJS kesehatan, serta fasilitas penunjang pekerjaan lainnya untuk memberikan motivasi kepada karyawan PT, 2) Pelaksanaan kebijaksanaan disiplin kerja PT. Global Makara Teknik menerapkan jam kerja yang sudah ditentukan seperti masuk jam 08.00 pagi, istirahat dari jam 12.00-13.00, kemudian lanjut pekerja 13.00-17.30 sehingga pendisiplinan jam kerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Keterlambatan pada jam kerja akan diberikan sanksi-sanksi berupa teguran baik secara tersirat atau tersurat melalui SP (Surat Peringatan) jika pelanggaran dilakukan secara terus menerus, dan 3) Kualitas kinerja karyawan PT. Global Makara Teknik dalam 5 tahun terakhir mengalami peningkatan terhadap kualitas kerja pegawai. Total karyawan pada PT. Global Makara Teknik yang berkisar 40 orang Staf dan 200 orang non staf yang bekerja sama dengan PT.SDI untuk pengelolaan karyawan. Peningkatan kualitas kerja karyawan pada PT. Global Makara Teknik yaitu, Pegawai dengan Predikat A (Baik Sekali) sebanyak 5%, Pegawai dengan Predikat B (Baik) sebanyak 15%, Pegawai dengan Predikat C (Cukup) sebanyak 70%, dan Pegawai dengan Predikat D (kurang baik) sebanyak 10%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the wisdom of work motivation carried out by PT. Global Makara Teknik in an effort to improve the performance of its employees, (2) the obstacles faced by PT. Global Makara Techniques to overcome problems in motivating and disciplining employees in order to improve employee performance, (3) the state of employee performance from PT. Global Makara Teknik for the last five years.

The design of this research is descriptive qualitative research in order to provide a clear picture of the problems being studied. The data collection technique in this study used the observation method in order to see and observe directly in the field the research object being studied, then the interview method in order to find out directly the information coming from the research object, there were three informants in this study who came directly from the research object. PT. Global Makara Techniques, as well as documentation methods by taking data in the form of pictures, sektsa and others in order to find out directly the object of research.

The results of the study show that 1) The implementation of policies in providing work motivation for PT. Global Makara Teknik provides facilities such as dormitories (mess) for employees who live in the company, internet access, consumption insurance, BPJS health, and other work support facilities to motivate PT employees, 2) Implementation of work discipline policies of PT. Global Makara Teknik applies predetermined working hours such as starting at 08.00 am, taking a break from 12.00-13.00, then continuing workers from 13.00-17.30 so that work hours are disciplined according to the rules that have been set. Lateness in working hours will be given sanctions in the form of a reprimand either implicitly or explicitly through SP (Warning Letter) if the violation is carried out continuously, and 3) Quality of performance of employees of PT. Global Makara Teknik in the last 5 years has increased the quality of employee work. Total employees at PT. Global Makara Teknik which consists of 40 staff and 200 non-staff who work together with PT.SDI for employee management. Improving the quality of work of employees at PT. Global Makara Teknik, namely, Employees with Predicate A (Excellent) as much as 5%, Employees with Predicate B (Good) as much as 15%, Employees with Predicate C (Enough) as much as 70%, and Employees with Predicate D (poor) as much as 10 %.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif ini membuat perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi didalam dunia bisnis. Untuk mengatasi masalah itu, salah satunya adalah melalui sumber daya manusia atau kinerja pegawainya. Dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan sebagai penggerak dari setiap kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam pengelolaan jalannya perusahaan, karena seluruh sistem yang ada diperusahaan dari direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan langsung oleh manusia. Setiap perusahaan memiliki berbagai macam bagian penting untuk dapat menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari berbagai macam bagian penting tersebut. Manusia adalah komponen terpenting penggerak perusahaan. Manusia yang merumuskan strategi dalam perusahaan, manusia yang melayani konsumen, dan pada akhirnya manusialah faktor utama terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, maka sebuah perusahaan dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik maka sebuah perusahaan dipandang perlu untuk dapat mengatur dannya dengan baik maka sebuah perusahaan dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawannya memiliki prestasi yang baik. Prestasi yang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik pula dalam kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, karena kinerja karyawan yang lebih baik diyakini memiliki dampak langsung terhadap peningkatan efisiensi, efektifitas, dan perbaikan kualitas layanan perusahaan. Pada perusahaan tersebut agar dapat meningkatkan disiplin kerjakaryawan tentunya harus ada Standar Operasional Prosedur (SOP).

Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu atau masyarakat melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu atau masyarakat tersebut mau melakukan sesuatu tersebut . Motivasi ada dalam bentuk fisik maupun nonfisik . bukti fisik bisa seperti barang atau benda , misalnya uang. Sementara bentuk nonfisik berupa dukungan , nasihat, motivasi, dan pujian.

Disiplin berarti mengerjakan atau melakukan sesuatu sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu. Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang menghargai dan menyadari pentingnya waktu. Orang yang disiplin juga dapat memanfaatkan waktu. Disiplin dalam bekerja berarti melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan waktunya, seperti tiba di kantor, pulang dari kantor, mengerjakan pekerjaan (tugas individu, tim, pertemuan, dll).

METODE

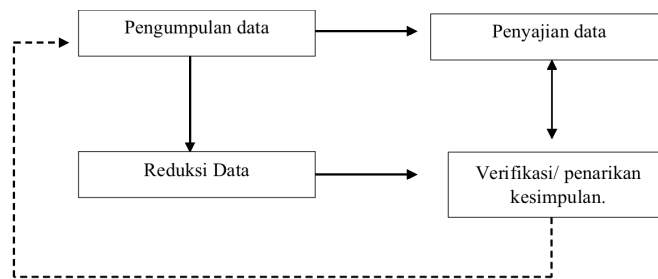
Penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian Kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami gejala mengenai apa yang diperoleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi dan tindakan secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan beraneka macam metode alamiah.

Teknik Pengumpulan data yang peneliti Gunakan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu mengumpulkan data dengan cara melihat dan mengamati secara langsung dilapangan terhadap objek penelitian
- b. Wawancara yaitu peneliti melakukan pembicaraan secara langsung dengan informan yang telah yang telah ditentukan, dengan menggunakan pedoman wawancara dalam pembicaraan tersebut sebagai fokus permasalahan yang ingin ditanyakan agar tidak menjadi simpang siur.
- c. Dokumentasi yaitu pengambilan data berupa gambar. Misalnya foto, sketsa dan lain-lain.

Menurut Miles dan Huberman (1992) yang menggunakan tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan. Sedangkan untuk data kualitatif yang merupakan data yang dijadikan sebagai dalam menganalisis data kualitatif.

Penarikan Kesimpulan (concluding drawing). Merupakan langkah terakhir dalam analisis data Kualitatif menurut Miles dan Huberman, Kesimpulan awal yang dikemukakan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap data berikutnya. Tetapi bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulka data, kesimpulan yang dikemukakan merupakan bukti yang kredibel. Dengan rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan (dalam Sugiyono; 2009: 99).



Bagan 1.1 : Proses Analisis Data, Miles dan Huberman (2007)

HASIL PEMBAHASAN

Upaya peningkatan semangat kerja, perusahaan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerjanya, terutama terhadap karyawan semaksimal mungkin. Hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan pada perusahaan menjadi tolak ukur peningkatan motivasi kerja pada karyawan.

Pelaksanaan motivasi kerja di PT. Global Makara Teknik yaitu:

Lengkapya fasilitas sarana prasarana penunjang pekerjaan karyawan seperti, asrama, jaminan kesehatan, konsumsi, internet, peralatan kerja yang memadai.

- a. Pembentukan leader dengan peningkatan jenjang karir kepada karyawan yang brestasi.
- b. Pemberian bonus terhadap karyawan yang mampu memenuhi target perusahaan.
- c. Pemberian apresiasasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat dijadikan contoh oleh karyawan lainnya.
- d. Pemberian pelatihan dan refreshing untuk peningkatan gairah serta semangat kerja pada karyawan.

Kebijaksanaan dalam pemberian motivasi kepada karyawan PT. Global Makara Teknik saat ini masih belum terlaksana dengan baik sesuai dengan diharapkan perusahaan dan karyawan terutama dengan kontrak perusahaan yang saat ini akan habis dan berpindah lokasi kerja menyebabkan turunnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Akibatnya banyak diantara karyawan kurang bersikap disiplin dan semangat kerjanya menurun hal ini dapat mengakibatkan produktivitas kerja pada perusahaan menurun.

Pada dasarnya PT. Global Makara Teknik menginginkan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi ketika bekerja, akan tetapi kenyataan dalam penerapannya tidak mudah untuk menumbuhkan motivasi tinggi kepada karyawan. Hal ini disebabkan hal baik dari pegawainya sendiri maupun dari perusahaan. Adapun kendala yang dihadapi oleh PT. Global Makara Teknik dalam memberikan motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Dalam pemberian pujian kepada karyawan, terdapat kendala karena perusahaan PT. Global Makara Teknik memiliki karyawan yang berbagai macam karakteristik, sehingga pimpinan perlu memberikan edukasi ekstra kepada karyawan jika harus memotivasi satu persatu karyawan yang pimpinan kewalahan sehingga pelaksanaan kurang efisien.
2. Pemberian fasilitas kantor yang lengkap serta lingkungan yang nyaman dan bersih, terdapat kendala yaitu meskipun fasilitas kantor dirasa sudah lengkap tetapi masih ditemui fasilitas yang kurang tersedia seperti perlengkapan kebersihan MCK yang selalu hilang, sifat karyawan yang kurang menjaga kebersihan serta juga ditemui kekurangan disetiap meja karyawan tidak semuanya ada alat printer hanya tertentu saja.
3. Adanya kendala dalam pemberian gaji kepada karyawan, yaitu masih banyak karyawan yang mengeluh mengenai nominal gaji yang diberikan karena sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir karyawan.
4. Pemberian fasilitas kendaraan atau operasional pekerjaan, kendala yang dihadapi masih kurangnya jumlah operasional yang dimiliki oleh PT. Global Makara Teknik.
5. Adanya pemberian intensif, kendala yang dihadapi yaitu ada beberapa karyawan yang merasa hasil kerjanya tidak dihargai atau diakui, dan merasa diabaikan.

Pelaksanaan Disiplin kerja pada PT. Global Makara Teknik dilaksanakan secara bertahap melalui pembinaan sejak masuk menjadi karyawan training hingga menjadi karyawan tetap. Pelaksanaan kebijakan disiplin kerja di PT. Global Makara Teknik, yaitu :

1. Disiplin kerja di PT. Global Makara Teknik diutamakan pada disiplin waktu sebab lingkungan kerja PT. Global Makara Teknik dalam penerapan disiplin waktu sangat minim sekali diakibatkan kebiasaan masyarakat atau lingkungan sekitar yang suka menunda-nunda waktu sehingga kebijaksanaan disiplin waktu sangat diperhatikan pada perusahaan.
2. Pemberian sanksi yang secara bertahap. PT. Global Makara teknik melihat setiap aktivitas karyawan yang kemudian di evaluasi setiap bulannya oleh pimpinan perusahaan.

Pada dasarnya setiap aktivitas dan perilaku karyawan dalam perusahaan sudah di atur dalam peraturan internal perusahaan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, peraturan perusahaan dalam bentuk SOP, kode etik dan lain sebagainya. Jika karyawan melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan diberikan sanksi-sanksi antara lain:

- a. Peringatan secara lisan, teguran secara lisan oleh pimpinan terhadap karyawan yang melanggar aturan ringan.
 - b. Pemberian Surat Peringatan (SP) pertama, kedua, dan ketiga.
 - c. Peminjaman lingkungan kerja.
 - d. Pengurangan gaji
 - e. Penurunan strata/golongan/skala gaji.
 - f. Pencabutan tunjangan/kompensasi tertentu.
 - g. Penurunan status karyawan
 - h. Diberhentikan sementara.
 - i. Diberhentikan secara hormat dan tidak hormat.
3. Pemberian izin berbayar dengan sistem I2 ketika karyawan izin dalam bekerja yang alasannya bukan untuk keperluan perusahaan.

PT. Global Makara Teknik menginginkan agar karyawan memiliki disiplin yang tinggi ketika bekerja, akan tetapi kenyataan dalam penerapannya tidak mudah untuk menumbuhkan disiplin tinggi kepada karyawan. Adapun kendala yang dihadapi oleh PT. Global Makara Teknik dalam penerapan disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

1. Kebiasaan sikap karyawan yang tidak mau diatur. Sebagian dari karyawan PT. Global Makara Teknik merupakan masyarakat lokal desa yang memiliki kebiasaan hidup santai sehingga karyawan yang berdasarkan masyarakat lokal sering bertindak semena-mena terhadap peraturan perusahaan.
2. Masih banyaknya karyawan yang masuk terlambat sehingga untuk memulai pekerjaan tidak sesuai jam kerja yang sudah ditentukan.
3. Masih banyak karyawan yang tidak melakukan absensi dengan baik.
4. Izin kerja yang tidak teratur dan cukup banyak karyawan yang membolos kerja.

Peningkatan kualitas kerja karyawan PT. Global Makara Teknik mengalami peningkatan yang sangat pesat dilihat dari hasil wawancara di atas, akan tetapi pelaksanaan kerja PT. Global Makara Teknik di side pengaron akan dihentikan dan dipindah ke side lainnya.

PENUTUP

PT. Global Makara Teknik, walaupun kontrak perusahaan pada site cabang pengaron agar peningkatan pemberian motivasi dan disiplin kerja lebih ditingkatkan kembali agar menjadi contoh terhadap perusahaan lainnya. Pemberian motivasi kepada karyawan diharapkan lebih meningkat lagi di lengkapi oleh fasilitas-fasilitas yang lebih menunjang agar terciptanya kinerja dan produktivitas yang baik oleh karyawan. Pelaksanaan disiplin kerja sudah seharusnya pimpinan menjadi contoh untuk pelaksanaan disiplin kerja bagi para karyawan. Pimpinan devisi PT. Global Makara Teknik agar lebih mengawasi dan terus memberikan edukasi tentang pendisiplinan kepada karyawan seperti halnya pelaksanaan jam kerja, terutama penerapan peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan agar dapat diperbaharui seiring perkembangan zaman. PT. Global Makara Teknik bahwa sebagian dari karyawan perusahaan berasal dari masyarakat lokal sehingga sudah seharusnya masyarakat agar mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan perusahaan agar meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan disiplin kerja, hal ini juga meningkatkan taraf kehidupan bagi masyarakat yang bekerja di perusahaan PT. Global Makara Teknik yang berkualitas dan berdaya saing dengan karyawan lainnya.

REFERENSI

- A.A Anwar. Prabu. Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ke 9 Edisi Ke 4. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Ambar, Teguh. Sulistiyani. Rosidah.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arep. Ishak dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Davison, Gerald C. John M. Neale dan Ann M. Kring, *Abnormal Psychology*, terj.Noermalasari Fajar, Psikologi Abnormal, Jakarta: PT RajaGrafindoPersada, 2006, Ed. 9.

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ely. Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Fathoni. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Hasibuan. Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mathis R.L. J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Manullang. M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja
- Rosdakarya Offset. Neuman, W. Lawrence. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: PT. Indeks.
- Riniwati. Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press : Malang.
- Robbins, P. Stephen.2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 10. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Panggabean. Mutiara. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Depdiknas.
- Simanora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta STIE TKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2001. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi. Prawirosentoso. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Tika. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal. Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo Persada.
- Wahdjosmidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wexle K.N. Yuki L.A. 2000. *Organization Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin. Inc.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. IG. 2001. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.

Skripsi dan Jurnal

- Ayu Aprilliyanti. Gusti. 2021. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di LKP Triyo Banjarmasin Tahun 2021. Universitas Islam Kalimantan Syech Moh. Arsyad Al-Banjari.
- Budi. Setiawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI. Vol.2. No.2 Hal: 181-198.
- Damayanti. Lisa. 2021 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Global Islamic Boarding School (GIBS). Universitas Islam Kalimantan Syech Moh. Arsyad Al-Banjari.
- Hakim. Abdul. 2009. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JBRI. Vol.2. No.2. Hal :165-180.
- Kusuma. Hendra. 2020. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin. Universitas Islam Kalimantan Syech Moh. Arsyad Al-Banjari.
- Rahayu. Sri. 2015. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. NAFASINDO MEDAN*. Medan: Universitas Medan Area.
- Septiawan. Rizki. 2020. Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Banjarmasin. Universitas Islam Kalimantan Syech Moh. Arsyad Al-Banjari.
- Queentri R. Cut. 2018 *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (PERSERO) Kabupaten Aceh Utara*. Medan : Universitas Medan Area.
- Zaky Khair. Akhmad. 2019 Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisas Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Universitas Islam Kalimantan Syech Moh. Arsyad Al-Banjari.

Internet

- Singodimedjo. 2002. *Pengertian Disiplin Kerja*. <http://id.shvoong.com/business management>. diakses 22/05/2022.