

DESKRIPSI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA BERLIAN MAKMUR REALME REGION BANJARMASIN

Nurus Sofa¹, Hj Farida Yulianti², Muhammad Hadini³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari

Banjarmasin, 16.31.0341

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari

Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari

Banjarmasin, 1129017701

Email : soffamayadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin. 2) Untuk mengetahui bagaimana kinerja kerja PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa yang terjadi di lapangan dan menyajikan data secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Lokasi penelitian, Struktur Organisasi di PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin. Adapun informan penelitian dalam penelitian ini adalah crew karyawan realme yang membantu cari informasi sebagai informan kunci dan pelanggan sebagai informan pendukung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini mengacu pada kaidah-kaidah metodologi kualitatif secara umum seperti reduksi, peyajian data, verifikasi, dan triangulasi data hasil penelitian ditentukan dengan menggunakan 2 komponen yang terdiri dari penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber.

Hasil Penelitian pada PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin diperoleh bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang disiplin, hal yang demikian disebabkan pihak perusahaan tidak menetapkan peraturan secara ketat dan tidak adanya pengawasan terhadap karyawan. Dengan tidak adanya perhatian dari pimpinan mengenai kebutuhan karyawan dan keinginan karyawan, maka menimbulkan karyawan tersebut malas dalam bekerja dan sering terlambat masuk kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) To determine how the work discipline of employees of PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin. 2) To find out how the work performance of PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin.

This study uses descriptive qualitative research methods, namely research that aims to describe and describe events that occur in the field and present data systematically, factually and accurately regarding the facts that occur in the field. Research locations, Organizational Structure at PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin. The research informants in this study were realme employee crews who helped find information as key informants and customers as supporting informants. The data collection technique is done by using observation, interview and documentation. Data analysis in this study refers to the principles of qualitative methodology in general, such as reduction, data presentation, verification, and triangulation of research data determined using 2 components consisting of data presentation and conclusion drawing. The data validity check was done by triangulating the source.

Research Results at PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin found that employees in carrying out their work are less disciplined, this is because the company does not set strict regulations and there is no supervision of employees. In the absence of attention from the leadership regarding the needs of employees and the desires of employees, it causes these employees to be lazy at work and often late for work.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya kinerja kerja yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada.

Untuk itu perusahaan harus menjaga peranan tenaga kerja dan berusaha meningkatkan Kinerja kerja tenaga kerja yang tentunya disesuaikan dengan kondisi perusahaan, sehingga kinerja tenaga kerja tetap terjaga dan peluang untuk selalu meningkatkan kinerja dapat tercapai dengan baik. Untuk mewujudkan berlangsungnya kegiatan operasi sebuah perusahaan tersebut memerlukan beberapa faktor produksi, yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian.

Seorang tenaga kerja dikatakan memiliki kinerja kerja, jika beban ditetapkan tercapai dan hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan faktor pendukung yang mendukung kinerja kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

Jadi dengan meningkatkan disiplin kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan sebab absensi akan dapat

diperkecil. Bagi perusahaan, terciptanya sumber daya manusia yang baik dan berkualitas merupakan suatu tujuan di mana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan kinerja kerja, terlebih lagi bagi perusahaan yang memiliki misi yaitu menjadi perusahaan yang semakin sehat dan berjangka panjang yang dikelola secara profesional oleh tenaga ahli di bidangnya dan mampu berkompetensi, menjadi perusahaan penjualan yang mengutamakan kepuasan pelanggan melalui produk yang bermutu, berkualitas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana kinerja kerja PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa yang terjadi di lapangan dan menyajikan data secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Lokasi penelitian,

Struktur Organisasi di PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin. Adapun informan penelitian dalam penelitian ini adalah crew karyawan realme yang membantu cari informasi sebagai informan kunci dan pelanggan sebagai informan pendukung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini mengacu pada kaidah-kaidah metodologi kualitatif secara umum seperti reduksi, peyajian data, verifikasi, dan triangulasi data hasil penelitian ditentukan dengan menggunakan 2 komponen yang terdiri dari penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian pada PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin diperoleh bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang disiplin, hal yang demikian disebabkan pihak perusahaan tidak menetapkan peraturan secara ketat dan tidak adanya pengawasan terhadap karyawan. Dengan tidak adanya perhatian dari pimpinan mengenai kebutuhan karyawan dan keinginan karyawan, maka menimbulkan karyawan tersebut malas dalam bekerja dan sering terlambat masuk kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin diperoleh bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang disiplin, hal yang demikian disebabkan pihak perusahaan tidak menetapkan

peraturan secara ketat dan tidak adanya pengawasan terhadap karyawan. Dengan tidak adanya perhatian dari pimpinan mengenai kebutuhan karyawan dan keinginan karyawan, maka menimbulkan karyawan tersebut malas dalam bekerja dan sering terlambat masuk kerja.

Bilamana hal tersebut tidak mendapat perhatian dari pimpinan akan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu pengendalian sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi tenaga kerja, terutama dalam manajemen sebuah perusahaan yang bersangkutan.

Dengan memberikan suatu rangsangan berupa berbagai tambahan gaji dan tunjangan, fasilitas, prestasi akan membuat para pekerja lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan dan selain itu perusahaan perlu mengadakan pengawasan dan membuat peraturan-peraturan.

Karyawan seharusnya dituntut memiliki loyalitas yang tinggi dan semangat dalam bekerja, sebab dapat memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap kegiatan perusahaan yang lebih efisien dan pengeluaran biaya untuk membayar gaji akan lebih rendah. Kenyataan yang ada pada perusahaan ini memperlihatkan tingginya tingkat absensi karyawan. Dengan tingginya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi penurunan disiplin kerja. Selain itu sering terlambatnya karyawan masuk kerja dari jadwal yang sudah ditetapkan maka menunda

pekerjaan yang ada, hal ini dikarenakan waktu yang ada dan yang tersedia menjadi kurang efisien dan efektif.

Absennya karyawan disebabkan oleh :

1. Sakit
2. Alasan Pribadi
3. Tidak Masuk Kerja Atas Izin Atasan
4. Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin Atasan

Dalam hal ini alasan-alasan yang diberikan sulit dibuktikan kebenarannya karena terjadi tingkat absensi karyawan yang selalu tinggi pada setiap tahunnya.

1. Usaha-Usaha Dalam Menjalankan Kedisiplinan

Dalam usaha menjalankan disiplin kerja pada perusahaan, maka pimpinan atau Regional Manager dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan membuat peraturan-peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan itu sendiri. Untuk menegakkan disiplin kerja tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja, tetapi diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Maksudnya tingkat kesejahteraan adalah besarnya upah yang mereka terima dan memberikan berbagai fasilitas dan tunjangan dan lainnya, sehingga mereka dapat hidup layak.

Dengan kelayakan tersebut mereka akan lebih semangat, tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan

mereka akan lebih disiplin. Oleh karena itu antara kedisiplinan dan kesejahteraan kepuasaan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat, hal ini berarti bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu juga meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Jadi selain peningkatan kesejahteraan kepuasaan kerja, maka pimpinan atau regional manager juga perlu menegakkan kedisiplinan, misalnya dengan ancaman, tetapi ancaman diberikan kepada karyawan tidak dapat dilakukan tersendiri untuk menegakkan kedisiplinan. Apabila ancaman atau tindakan yang tegas sebagai pendamping peningkatan kesejahteraan, maka diharapkan kedisiplinan akan dapat berhasil. Pada di PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin dalam usaha meningkatkan kedisiplinan dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi untuk itu perlu disertai dengan tindakan yang tegas bagi mereka yang melanggar peraturan akan dikenakan surat peringatan bahkan juga pemberhentian sepihak bagi mereka yang melanggar berulang kali.

1. Meskipun demikian karena kedisiplinan sebenarnya merupakan kebiasaan maka ancaman yang diberikan bukanlah suatu hukuman tetapi lebih ditekankan agar mereka melaksanakan kebiasaan yang dianggap baik. Oleh karena itu tidak masuk kerja sehari dalam sebulan, gaji di potong Rp 50.000
2. Tidak masuk kerja dua kali

dalam sebulan, gaji akan dipotong Rp 100.000

3. Tidak masuk kerja tiga kali dalam sebulan, gaji akan dipotong Rp 150.000
4. Tidak masuk kerja dalam satu bulan / hari nya Rp 50.000.

Ancaman yang hendak diberikan pimpinan sebaiknya memberikan hukuman yang sifatnya peringatan. Dalam mengusahakan agar karyawan datang tepat pada waktunya dan apabila tidak masuk kerja harus dengan alasan yang tepat. Untuk itu PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin perlu mengadakan peraturan-peraturan yaitu sebagai berikut :

alternatif apakah masih mau bekerja atau tidak bekerja lagi dengan sanksi gaji dipotong Rp 50.000 / hari.

Dengan memberikan sanksi-sanksi yang demikian mereka akan berfikir untuk tidak masuk kerja dan datang terlambat. Dari uraian tersebut di atas, bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukuman yang sifatnya mendidik, perusahaan mengharapkan kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan perlu kedisiplinan.

2. Usaha-usaha dalam menegakkan kedisiplinan

antara lain dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Menetapkan Peraturan Dan Tata Tertib Kerja Yang Mengikat
Maksudnya perusahaan harus

mempunyai suatu peraturan dan tata tertib yang disertai dengan tindakan atau sanksi-sanksi tegas bagi mereka yang melanggarnya. Sanksi ini berupa ancaman bagi karyawan agar dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan disiplin.

2. Memenuhi Keinginan Dan Kebutuhan Karyawan

Dari berbagai macam kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Kebutuhan material seperti : gaji, intensif atau bonus dan lain nya.
2. Kebutuhan non material seperti : penghargaan, rasa aman dan lain-lain nya.

Untuk menegakkan dan meningkatkan kedisiplinan sebaiknya kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut diperhatikan dan tentu saja disesuaikan dengan keadaan keuangan perusahaan. Kebutuhan apa saja yang paling menonjol pada karyawan diselidiki dengan seksama untuk dicarikan jalan keluar nya. Kebutuhan yang paling menonjol tersebut mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu yang lebih menguntungkan bagi perusahaan.

3. Membentuk hubungan kerja yang harmonis

Keberhasilan seorang pimpinan banyak tergantung pada bagaimana pimpinan itu membina hubungan kerja yang harmonis. Sebab adanya hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan

karyawan akan memudahkan pimpinan untuk mengarahkan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam komunikasi harus terdapat faktor-faktor kerjasama dan saling bertukar pendapat/pikiran, kalau hal ini terjadi maka dengan komunikasi yang baik dan jelas akan mempertinggi kedisiplinan. Pengaruh dari penyampaian komunikasi yang tidak efisien akan mengakibatkan hubungan antara karyawan dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik sebab akan menimbulkan efek yang bermacam-macam, misalnya salah pengertian, sehingga menimbulkan kekacauan dalam perusahaan dan akhirnya para karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal.

4. Membuat Suasana Kondisi Kerja Yang Baik Dalam suatu perusahaan harus lah mempunyai suasana kerja yang baik, sebab dalam melakukan pekerjaan yang pasti berhubungan dengan keadaan lingkungan ,dimana tempat kerja yang cukup penerangannya, hawa yang selalu segar, bebas dari suara gemuruh, jam kerja yang cukup dan tempat yang aman.

Dengan demikian bahwa suasana kondisi pekerjaan yang baik harus diperhatikan faktor-faktor antara lain :

1. Penerangan tempat
2. Keadaan suasana tempat bekerja

3. Keadaan suara
4. Jam kerja atau waktu kerja

Faktor-faktor ini semua berpengaruh langsung terhadap kegiatan perusahaan, kedisiplinan kerja dan produktivitas perusahaan.

3. Faktor-Faktor Sangat Penting Dalam Mempengaruhi Tenaga Kerja

Telah disadari bahwa suatu kegiatan yang ingin menghasilkan output yang besar, maka tidak terlepas dari kerja sama antara individu yang terlibat dalam organisasi. Untuk mewujudkan kerja yang baik, setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari disiplin kerja yang ditujukan pada karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga proses kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Kedisiplinan diartikan bila mana karyawan selalu datang tepat waktu dan pulang pada waktunya bahkan lembur, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan-peraturan, sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Untuk meningkatkan disiplin kerja, baik yang bersifat materiil maupun non materiil, cara atau kombinasi mana yang paling tepat, sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut

serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Untuk itu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi tenaga kerja yang disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan perusahaan yaitu :

1. Memberikan Gaji dan Bonus Yang Cukup Bagi Karyawan Pada dasarnya suatu pekerjaan yang telah di selesaikan oleh setiap karyawan sudah tentu mereka ingin mendapatkan imbalan atas jasa yang diberikan, yaitu berupa gaji dan bonus. Setiap perusahaan, khususnya PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin seharusnya mendapatkan gaji dan bonus yang cukup kepada karyawannya, karena adanya jasa yang diberikan kepada perusahaan baik berupa pikiran maupun tenaga. Dengan gaji dan bonus yang diberikan tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan disiplin kerja bagi para karyawan.

Banyaknya gaji maupun bonus yang diberikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja, makin besar gaji ataupun bonus yang diberikan berarti semakin tercukupi kebutuhan mereka dan semakin bersemangat buat para karyawan untuk mengejar target yang diberikan kepada mereka dengan demikian mereka akan bertambah semangat dalam melaksanakan tugas-tuganya sehingga disiplin kerja pun akan terpenuhi. Meskipun demikian pada tingkat tertentu usaha menambah banyaknya gaji mungkin tidak mampu menaikkan disiplin kerja atau mungkin juga mampu menaikkan disiplin kerja

tetapi tidak sebanding dengan tambahan kenaikan gaji maupun bonus tersebut.

Namun dengan demikian banyak perusahaan yang kurang memperhatikan tentang masalah tersebut bahkan ada yang justru berusaha untuk menekan gaji yang serendah-rendahnya dan bonus pun tidak keluar. Pada dasarnya dengan gaji rendah, para karyawan akan malas bekerja dan bahkan kurang bergairah untuk bekerja, akibatnya pekerjaan menjadi terlambat dan penjualan pun terganggu. Dengan demikian besarnya gaji maupun bonus harus benar-benar diperhatikan terutama bagi karyawan yang mempunyai fungsi penting dan karyawan mempunyai tanggung jawab besar. Pemberian gaji yang cukup dapat dilakukan dengan memberikan semacam gaji diluar gaji pokok, yaitu berupa gaji lembur, tunjangan dan kesejahteraan karyawan (uang perawatan).

2. Memberikan Kesempatan Karyawan Naik Pangkat

Dengan memberikan kesempatan karyawan untuk naik pangkat, maka disiplin akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk naik pangkat. Pada PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin dapat dilihat bahwa para karyawan yang sudah terampil dalam melakukan pekerjaannya, maka karyawan seperti ini mungkin dipertahankan dengan menciptakan kegairahan kerjanya. Jadi hendaknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya dan memberikan penghargaan kepada karyawan

yang berprestasi. Penghargaan dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat. Tentu saja, jenis penghargaan harus di sesuaikan dengan keadaan perusahaan dan perstasi atau keterampilan para karyawan yang bersangkutan.

3. Melakukan Komunikasi Dengan Baik

Dalam melakukan komunikasi, pihak perusahaan harus melakukan dengan jelas dan mudah dimengerti oleh karyawan, karena komunikasi yang dilakukan belum tentu dapat diterima semuanya oleh karyawan. Dengan melakukan komunikasi yang baik, perusahaan akan mendapatkan kelancaran akan tugas-tugas para karyawannya, dapat meningkatkan partisipasi dan pengawasan dapat dilakukan dengan baik. Cara-cara yang perlu diambil oleh perusahaan adalah melakukan komunikasi kepada bawahannya, sehingga pesan yang disampaikan bisa ditangkap dan dicerna oleh karyawandan juga berbagai keputusan dan kebijaksanaan dapat dicapai dengan baik.

4. Pemberian Intensif Yang Terarah

Agar perusahaan dapat memperoleh hasil secara langsung maka selain cara-cara yang telah disebutkan di atas, dapat pula ditempuh dengan pemberian intensif kepada para karyawannya, yaitu memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawan yang menunjukkan kelebihan dalam prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif untuk

mendorong semangat disiplin nya untuk bekerja. Jadi pimpinan atau regional manager perusahaan juga harus mengetahui keadaan para karyawan secara utuh, bagaimana loyalitas mereka, bagaimanan kesenangan mereka dan sampai sejauh mana prestasi yang dapat mereka kerjakan untuk kepentingan perusahaan.

Jelas bahwa sistem intensif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendobrak semangat dan disiplin kerja. Kendati pun perusahaan harus berhati-hati, jangan sampai dengan intensif pihak perusahaan akan merasa rugi. Untuk itu pemberian intensif harus tepat sasaran ,ini harus diberikan kepada karyawan yang berprestasi baik bagi perusahaan.

Dengan faktor-faktor di atas, sehingga dapat memengaruhi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan lebih disiplin lagi terhadap peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan dan kesejahteraan yang perlu diutamakan oleh para karyawan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan Pada di PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dapat dikatakan suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan

dari perusahaan baik itu bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan dan disiplin kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena bila tidak dilaksanakan disiplin yang baik akan menimbulkan masalah bagi perusahaan dan produktivitas juga menurun.

2. Dari hasil penelitian PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region Banjarmasin terlihat bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang disiplin dan bahkan sering karyawan datang terlambat dan berhenti bekerja tanpa sepengetahuan pimpinan.

Saran

Penulis mencoba memberikan saran-saran bagi perusahaan PT. Karunia Berlian Makmur Realme Region yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan disiplin kerja, hendaknya perusahaan membuat peraturan yang sifatnya tertulis dan ditempelkan di tempat karyawan bekerja. Peraturan-peraturan tersebut hendaknya juga harus disertai dengan berbagai sanksi atau hukuman.
- 2) Dalam menjaga kedisiplinan para pekerja, hendaknya perusahaan memberikan gaji yang cukup bagi karyawan. Selain hal tersebut, perusahaan juga perlu memberikan kesempatan karyawannya untuk maju seperti jenjang carier dengan demikian disiplin kerja akan timbul karena mereka mempunyai harapan

untuk maju, serta berikanlah penghargaan yang berupa bonus yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji dan pemindahan posisi yang sesuai.

- 3) Demikian juga insentif atau bonus akan menimbulkan semangat dan disiplin kerja, makah hendaknya perusahaan memberikan tambahan secara langsung kepada karyawan yang berprestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, Manajemen Bisnis, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta,2005 Wiradi; Komarrudin; Dwi Prastowo Darminto;. (2013, 09 07). Analisis. Retrieved mei 09, 2020,from<https://www.gurupendidikan.co.id/analisis/>
- Sastrohadiwiryono; Rivai; Hasibuan; Sutrisno ;. (2019, April 10). Pengertian disiplin kerja. Retrieved mei 29, 2020, from <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>
- Moekizat. (2019, April 10). Disiplin kerja. Retrieved mei 29, 2020, from [jenis-jenis disiplin kerja: https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html](https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html)
- Handoko, Simamora . (2019, April 10). Bentuk Disiplin Kerja. Retrieved mei 29, 2020, from <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin->

- kerja-pengertian-jenis-indikator.html
- Ilham, M. (2020, Maret 19). Pengertian Produktivitas Kerja dan Faktor Yang Mempengaruhinya. Retrieved juni 01, 2020, from materibelajar: <https://materibelajar.co.id/pengertian-produktivitas-kerja/>
- makplus, o. (2015, April 09). Prinsip-prinsip disiplin kerja . Retrieved Mei 29, 2020, from definisi-pengertian: <http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/prinsip-prinsip-disiplin-kerja.html>
- Novita, J. (2014, 09 09). Disiplin kerja hub produktivitas. Retrieved mei 28, 2020, from <http://juninovita.blogspot.com:2014/09/hubungan-disiplin-dengan-produktivitas.html>
- Questibrilia, B. (2019, juli 31). Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen SDM. Retrieved mei 29, 2020, from jojonomic: <https://www.jojonomic.com/blog/sumber-daya-manusia/>
- Malayu, SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Silabus. (2019, maret 10). Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja. Retrieved mei 29, 2020, from Silabus.web.id: <https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>
- Saydam, Gouzali, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Indeks Kelompok Gramedia, 2000.
- Sosilo, Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : BPFE – UGM, Yogyakarta, 2007.
- Sinungan, Muchdarsyah, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Mangkunegara. (2011). Disiplin Kerja Karyawan. <http://jurnal-sdm.blogspot.com>, <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/disiplin-kerja-karyawan.html#>.
- Mathis dan Jackson, 2002, Peranan Disiplin Kerja Bagi Karyawan, Penerbit : BPFE, Yogyakarta, 2001.

T. Hani Handono, Manajemen
Personalia Dan Sumber Daya
Manusia, Penerbit : BPFE,
Yogyakarta, 2001.