

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UD. BERAS BERKAT AULIA KECAMATAN GAMBUT

Ahmad Rifa'i, Farida Yulianti, Lamsah

Manajemen,61201,Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan, NPM 16310057
Manajemen,61201,Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1121076901
Manajemen,61201,Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1125126201
E-mail:ahmadrifai4488@gmail.com/082352039324

ABSTRAK

Diantara masalah yang dihadapi UD.Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut adalah instansi kurang didukung oleh kedisiplinan karyawan untuk mentaati peraturan instansi mengenai masalah terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja dan melanggar ketentuan jam kerja.

Padahal kedisiplinan merupakan bagian dari manajemen yang sangat dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Ketidak disiplin karyawan tersebut terlihat pada adanya karyawan yang sering datang terlambat, kenyataan kurangnya disiplin kerja karyawan pada UD.Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut juga terlihat pada tingkat absensi yang cenderung meningkat. Peraturan-peraturan tentang kedisiplinan karyawan yang ada sekarang kurang diterapkan secara tegas. Pimpinan instansi kurang melakukan pengawasan.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan instansi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawannya harus dimulai dari kesadaran dan kemauan pimpinan untuk menjalankan kedisiplinan dan pimpinan perlu menjadi teladan bagi karyawannya, pimpinan perlu melakukan pengawasan. Pimpinan perlu membuat sanksi hukuman yang dapat memberikan konsekuensi langsung kepada karyawannya. Sebagai akibat dilanggarnya peraturan mengenai jadwal kerja dan kemudian menjmlankan sanksi tersebut sebagai konsekuensi.

Hal-hal yang sangat mendukung upaya instansi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan membuat peraturan yang tegas terhadap pelanggaran indisipliner, mengadakan pengawasan terhadap karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin kerja karyawan

ABSTRACT

Among the issues faced by ud.beras aulia thanks to being agencies not fully supported by the discipline its employees to obey the rules on the agencies, late for work do not come to work and transgresses. working hours.

And discipline is part of management really be supporting the achievement of the aims company. undisciplined employees to the employee who was often late in, the lack of discipline aulia ud.rice employees to work in peat was also seen in absentee levels which had tended to increase .the rules about discipline employees who are today less assertive.Leader applied in a less monitoring agencies .

Efforts that can be done by the leader of of agencies in improve the discipline of work employees to start of of consciousness and volition leaders to run discipline and the need to be an example for employees , leaders have to do supervision . Leaders need to make a penalty to that can give a consequence directly to employees .As a result and a regulation on the working and then run of the sanction as a consequence.

Who are supporting hal-hal agencies in an effort to improve the discipline is to make employees work hard against regulations are offences , hold the employees.

Keywords; Motivation,Work Discipline Employee



PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya ,baik perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan sebagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dan operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang ada.

Sebagai UD.(Unit Dagang) yang bergerak di bidang distributor beras peranan disiplin yang harus diperhatikan oleh unit dagang, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif , maka maka Sumber Daya Manusia tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelolaan orgaanisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan kemampuan dan keterampilan karyawannya disamping kemampuan untuk mengerahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal saja , akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Kedisiplinan karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan . Hal ini memaksa setiap unit dagang harus bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap unit dagang untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan tinggi dalam hal ini berarti unit dagang memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia . Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan unit dagang.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan unit dagang . Karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan secara suka rela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampun terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya .

Berdasarkan hasil dari pengamatan yang diperoleh, penerapan disiplin kerja pada UD. Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut belum diterapkan dengan baik karena masih banyaknya kekurangan dalam melaksanakan tugas ataupun kegiatan yang diperintahkan.

Dalam hal disiplin kerja, manusia sebagai karyawan merupakan suatu asset yang sangat berharga . Karena manusia dapat berpikir dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen , sehingga unit dagang bisa bertahan dan berkembang dengan optimal.

Untuk menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat dituntut disiplin kerja dalam sebuah unit dagang , maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin ,bekerja dengan cepat dan tepat.Menyadari betapa pentingnya disiplin kerja karyawan , maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengambil judul : " Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut".

METODE

1) Penelitian Lapangan (Field Research)

Dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pengamatan langsung ke unit dagang dimana data yang dikumpulkan tentang kegiatan unit dagang , tentang peranan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan , yang penulis lakukan dengan dua cara yaitu :

- (1) Observasi , yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung atau melihat keadaan yang sebenarnya ke objek penelitian .
- (2) Interview , yaitu teknik langsung untuk memperoleh informasi data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan unit dagang yang bersangkutan .

2) Penelitian Pustaka (Library Research)

Untuk melengkapi data yang diperoleh dari penelitian lapangan maka penulius melengkapinya dengan membaca dan mempelajari buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas .

3) Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menyerdahkan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan . Dalam menganalisa data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif, yakni mengumpulkan data-data unit dagang dalam hubungannya dengan masalah yang dibahas , kemudian dihubungkan dengan teori-teori .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berkaitan dengan masalah disiplin kerja maka selama ini pihak UD.Berkat Aulia Kecamatan Gambut, telah menetapkan jadwal kerja dan pulang kerja, namun dalam kenyataan memang masih terlihat adanya karyawan yang sering terlambat kerja. Adapun jam kerja karyawan yang berlaku di UD.Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut yaitu 7-8 jam per-hari dengan diberikan waktu istirahat selama 1 jam.

UD.Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut merupakan unit dagang yang bergerak di bidang distributor yang menerapkan standar kerja 6 hari yaitu senin sampai sabtu, adapun perincian waktu kerja pada UD.Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut yaitu :

Hari senin sampai dengan hari kamis :

Pagi masuk : Jam 08.30 Wita
Istirahat : Jam 12.00 – 13.00 Wita
Pulang kerja : Jam 17.00 Wita

Hari jum'at :

Pagi masuk : Jam 08.30 Wita
Istirahat : Jam 11.30 – 14.00 Wita
Pulang kerja : Jam 17.00 Wita

Hari sabtu :

Pagi masuk : Jam 08.30 Wita
Istirahat : Jam 12.00 – 13.00
Pulang kerja : Jam 16.30 Wita

Penerapan jadwal kerja tersebut pada dasarnya merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja yang ditunjukkan agar para pegawai melaksanakan tugasnya secara tertib. Dalam arti mematuhi jadwal kerja yang diberlakukan baik masuk kerja, istirahat maupun pada pulang kerja.

Penerapan jadwal kerja karyawan pada UD.Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut merupakan syarat mutlak usaha menciptakan disiplin kerja karyawan. Dengan disiplin kerja maka semua karyawan akan bersifat lebih produktif dalam arti mampu berperan secara optimal dalam keterlibatan kerja sehingga mempercepat penyelesaian tugas. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas, sehingga jika disiplin kerja tidak dapat perhatian yang serius dan tidak ditegakan maka dapat merugikan pekerjaan, karena mudah terbelengkalai.

Kendati telah dilakukan penerapan disiplin kerja namun pada kegiatan harian terlihat adanya indikasi perbuatan yang kurang disiplin seperti tampak pada table 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Indikator Permasalahan Disiplin Kerja Karyawan UD.Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut

No	Jenis Masalah Disiplin Kerja	Indikator Permasalahan
1.	Masuk kerja	1.Terlambat 2.Absen
2.	Memulai dan Mengakhiri jam	1.Mengulur waktu
3.	Penggunaan jam Kerja Aktif	1. Obrolan non pekerjaan 2.Makan tidak pada waktunya

Sumber : diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 1 di atas maka tampak bahwa disiplin kerja karyawan UD.Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut masih belum maksimal dalam arti masih terdapat sebagian karyawan yang melanggar aturan atau tata tertib kerja, sehingga perlu adanya upaya peningkatan disiplin kerja secara sungguh-sungguh.

Secara teknis pihak UD.Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut selama ini juga menetapkan tertib kerja para karyawannya antara lain:

- 1) Tata tertib kerja yang mencakup
 - (1) Karyawan harus datang tepat waktu sesuai waktu yang ditetapkan
 - (2) Tidak boleh meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya kecuali ada keperluan penting dan atas ijin dari pimpinan.
 - (3) Selama bekerja harus dilakukan dengan sungguh-sungguh.
 - (4) Karyawan harus ikut menjaga ketertiban dan kebersihan lingkungan tempat kerja.
 - (5) Berpakaian sewajarnya.

2. Pembahasan

- 1) Penyebab terjadinya pelanggaran tata tertib kerja (pelanggaran disiplin kerja)

Pada dasarnya penerapan disiplin kerja telah lazim diterapkan di setiap kantor atau lingkungan kerja, namun secara nyata masih banyak karyawan yang secara sengaja melakukan pelanggaran tata tertib kerja. Pelanggaran tata tertib kerja tersebut terlihat beberapa indikator seperti keterlambatan masuk kerja, mengulur waktu masuk kerja setelah istirahat, obrolan non pekerjaan saat jam kerja aktif, makan tidak pada waktu yg ditetapkan.

Kondisi ini secara nyata telah menjadi budaya atau kebiasaan pegawai pada UD. Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, dalam hal ini saat melakukan pengamatan pada UD. Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut maka dapat digambarkan beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin kerja karyawan di lingkungannya yaitu :

- (1) Masih minimnya aspek ketegasan pimpinan UD. Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut, pimpinan melakukan teguran dan pelaksanaan sanksi-sanksi terhadap para karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan atau tata tertib kerja. Secara nyata justru seringkali menganggap bahwa pelanggaran tersebut hanyalah masalah kecil sehingga dapat dimaklumi. Hal semacam ini tampak pada karyawan yang terlambat masuk kerja maupun memulai masuk ke tempat kerja setelah waktu istirahat berakhir maupun mereka yang pulang lebih awal.
- (2) Masih minimnya teladan yang baik dari para karyawan, semacam ini seringkali terjadi seperti adanya pembicaraan atau obrolan selain masalah pekerjaan, sehingga malah membuang waktu jam kerja.
- (3) Minimnya aspek pengawasan yang melekat dari pimpinan terhadap para bawahannya, hal ini disebabkan sering tidak berada di tempat kerja, dalam hal ini tampak adanya kesibukan diluar pekerjaan.

2) Alternatif Tindakan Penertiban atau Pendisiplinan Karyawan UD. Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut

Melihat kenyataan bahwa di lingkungan kerja UD. Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut masih terjadi pelanggaran tata tertib kerja atau pelanggaran kedisiplinan kerja maka jelas memerlukan pendisiplinan kerja. Namun dalam upaya menerapkan disiplin kerja karyawan, pihak pimpinan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan perlu ditegaskan dan dibina karena kedisiplinan berhubungan dengan banyak aspek antara lain adalah disiplin berperan untuk memotivasi karyawan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegaskan maka akan menghambat tercapainya penyelesaian tugas yang efektif dan efisien, karena banyak jenis pekerjaan tertunda maupun mengalami kesalahan, sehingga hasil dari kegiatan kerja tidak memberikan aspek manfaat bagi pihak yang berkepentingan bagi pimpinan UD. Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut.

Dalam hal ini perlu diketahui bahwa untuk menerapkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan memberikan peringatan atau nasehat dan ancaman-ancaman saja. Namun juga dengan menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang melakukan indisipliner dengan menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat beserta sanksi-sanksi atas pelanggaran secara tegas dan adil, melakukan pengawasan yang efektif, memberikan penghargaan sebagai pengakuan atas kerja karyawan, membentuk hubungan manusiawi antar karyawan secara harmonis, memberikan latihan untuk membentuk moral sikap dan tingkah laku karyawan serta pembinaan mental karyawan.

3) Menindak dan Memberikan Sanksi Secara Tegas Apabila Terjadi Pelanggaran

Dalam hal ini pimpinan harus mampu mengambil tindakan yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan para karyawan dengan memberikan tindakan-tindakan atau sanksi-sanksi. Berbagai bentuk ancaman yang diberikan tidak akan berarti apa-apa tanpa ada ketegasan untuk melakukan tindakan. Oleh karena itu pimpinan UD. Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang telah diketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut.

Jika dibiarkan saja tanpa tindakan tegas maka karyawan akan menganggap bahwa ancaman yang diberikan hanyalah ancaman kosong belaka. Hal ini berarti mereka akan berani melanggar lagi karena tidak ada tindakan tegas. Ketegasan dan ancaman dalam hal ini bisa juga disebut motivasi untuk para karyawan tidak melakukan pelanggaran lagi.

4) Memberikan Prosedur Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran disiplin kerja secara tegas

Dalam memberikan sanksi kepada para karyawan yang melanggar disiplin kerja, dalam hal ini perlu dilakukan prosedur sebagai berikut :

(1) Memberikan Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat pertama, kedua dan ketiga, tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari

- pelanggaran yang dilakukannya.
- (2) Memberikan Sanksi Harus Segera
Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan dalam organisasi yang berlaku. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.
- 5) Melakukan Pengawasan Yang Lebih Baik

Dalam upaya menertibkan karyawan maka aspek pengawasan juga sangat penting di laksanakan, oleh karena itu pengawasan perlu dilakukan dengan cara pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi jalannya kegiatan kerja, perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja para bawahannya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap berhasil tidaknya usaha menerapkan kedisiplinan. Sebab dengan pengawasan yang langsung dilakukan pimpinan akan membuat para karyawan merasa mendapat perhatian. Agar pengawasan tersebut dapat tercapai dengan baik maka hendaknya sifat dari pengawasan dilakukan adalah sebagai berikut :

- (1) Pengawasan yang bersifat kaku
Jika pengawasan bersifat kaku akan membuat para karyawan merasa terus menerus diawasi dan di cari-cari kesalahan sehingga karyawan merasa tertekan karena situasi kerja yang demikian.
- (2) Pengawasan harus bersifat mendidik
Dalam mendidik karyawan kearah kerja yang lebih baik dengan cara meluruskan penyimpangan yang terjadi dan diberikan penjelasan bahwa pengawasan yang dilakukan bukan untuk mencari kesalahan tetapi untuk mengoreksi dan membetul penyimpangan yang terjadi.
- (3) Membentuk Hubungan Kerja Yang Harmonis Dalam Lingkungan Kerja
Hubungan kerja yang harmonis juga harus terjalin diantara sesama karyawan dan diantara karyawan dengan pimpinan, untuk diperlukan suatu komunikasi yang baik. Salah satu alat komunikasi antara pimpinan kepada para karyawan adalah dalam bentuk perintah.
Perintah dibuat hendaknya dapat dengar mudah dipahami dan diterima. Hal tersebut tentunya dapat membuat karyawan selaku penerima perintah berkenan untuk melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Perintah tidak boleh diberikan secara sewenang-wenang dalam artian hanya untuk memperlihatkan sebuah kekuasaan tetapi harus diberikan diberikan sesuai dengan norma kemanusiaan dan norma kesucialan, dalam hal ini pemberian perintah yaitu :
 - (1) Perintah harus dengan dimengerti untuk itu hendaknya digunakan dalam bahasa yang mudah dipahami oleh si penerima perintah. Komunikator harus tahu kepada siapa komunikasi disampaikan dan melihat kepada kondisi si penerima komunikasi.
 - (2) Perintah yang dilakukan harus lengkap, tujuannya agar tidak menimbulkan keraguan-keraguan didalam melaksanakan perintah. Arti disini adalah sesuatu yang tidak berbelit-belit dan panjang tetapi singkat.
 - (3) Perintah harus tepat waktu, jika penyampaian komunikasi atau perintah terlambat maka kemungkinan apa yg disampaikan sudah tidak ada manfaatnya dan mengakibatkan kerugian yang cukup besar bagi organisasi.
 - (4) Komunikasi atau perintah perlu dilandasi sikap saling percaya. Komunikator hendaknya bisa mengusahakan dirinya dapat dipercaya dan kepada si penerima komunikasi (perintah) diberi kepercayaan untuk melaksanakan perintah.
 - (5) Pemberian perintah harus menghindari kata-kata yang kurang baik, artinya kata-kata yang tdk menyinggung perasaan, karena hal ini akan menghambat pelaksanaan dari perintah tersebut.

Dengan memperhatikan faktor-faktor di atas, tentunya sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan pihak komunikator, jadi seorang komunikator tahu latar belakang pendidikan, pengalaman serta sifat dari pihak yang akan diajak berkomunikasi, sehingga dapat dibangun jalinan kerja sama di antara karyawan dan pimpinan yang selanjutnya terbentuk sebuah hubungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dikatakan bahwa pelanggaran disiplin kerja dilingkungan kerja sampai saat ini telah membudaya atau menjadi kebiasaan , termasuk dalam hal ini UD. Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut. Permasalahan ini meskipun sulit untuk diatasi namun upaya menerapkan disiplin kerja tetap harus dilakukan dari yang bersifat preventif (pencegahan) seperti melalui teguran, saran atau lain sebagainya. Selain itu juga bisa pendidiplinan yang bersifat korektif seperti dengan memberikan peringatan lisan maupun tertulis sampai memberikan sanksi seperti mutasi dan pemecatan.

Pendisiplinan tersebut diarahkan agar perilaku karyawan dapat bersifat tertib terutama

dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan pemotivasian kerja ini menjadi disiplin kerja , maka semua pekerjaan akan dapat diselesaikan dalam tanggung jawab waktu yang ditentukan atau lebih tepat waktu sehingga sangat bermanfaat.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Kondisi disiplin kerja karyawan di UD.Beras Berkat Aulia Kecamatan Gambut dapat dikatakan belum maksimal dalam arti masih terdapat sebagian karyawan yang melanggar aturan dan tata tertib kerja, sehingga perlu adanya upaya penerapan disiplin kerja secara sungguh-sungguh, hal ini terlihat dari beberapa indikator pelanggaran disiplin seperti absensi kerja , keterlambatan masuk kerja , pulang kerja lebih awal atau setelah jam istirahat serta sebagai tindak pelanggaran lainnya seperti obrolan non pekerjaan saat jam kerja aktif.
- 2) Beberapa faktor yang mnyebabkan adanya pelanggaran disiplin kerja antara lain adalah minimnya ketegasan pimpinan dalam menindak karyawan yang melanggar, minimnya pengawasan terhadap karyawan , minimnya perhatian akn kebutuhan material berupa penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yng telah dilakukan .

2. Saran-Saran

- 1) Untuk menerapkan disiplin kerja karyawan harus dimulai dari kesadaran dan kemauan pimpinan untuk menjalankan kedisiplinan dan pimpinan perlu menjadi teladan bagi karyawan.
- 2) Untuk menerapkan disiplin kerja karyawan maka pimpinan perlu melakukan pengawasan yang bersifat mendidik.
- 3) Untuk menerapkan disiplin kerja karyawan maka perlu dilakukan tindak pendisiplinan yang tegas dan bersifat menghukum secara adil atau setimpal dengan jenis pelanggaran, sehingga para karyawan akan berfikir dua kali untuk melakukan pelanggaran serupa atau yang lebih berat lagi.

REFERENSI

Untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil penelusuran penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu :

- 1) Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Memotivasi Karyawan CV.Multimas Banjarmasin. Penelitian ini dilakukan oleh Rahmah. Hasil penelitiannya adalah kedisiplinan sangat berpengaruh untuk memotivasi karyawan. Motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta. Edisi 2. BPEE.

Harindja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. PT.Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Hasibuan, Melayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Askara.

Heidjrachman dan Saud Husnan. 2002. Manajemen Personalia, Edisi 4. Yogyakarta. Cetakan Kesembilan BPEE.

Mengkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Sahabuddin, Dedyy. 2002. Peningkatan Disiplin Kerja. Banjarmasin. Pada PT.(Persero) Pelindo III (Tidak Dipublikasikan).

Siagian, P. Sondong. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Edisi Kedua Penerbit STDE YKPN.

