

ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUMBER KEMBANG TRANSPORT BANJARBARU

ABSTRAK

Wira Adeputri Masiku¹, H. M. Herlie², Hairul³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0769
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0006045401
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125096201

E-mail : Wiraadeputrimasiku09@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) bagaimana pemberian motivasi kerja dan kedisiplinan yang dilakukan oleh CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan (2) bagaimana pemberian pelaksanaan motivasi kerja dan kedisiplinan yang seharusnya dilakukan oleh CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Rancangan pada penelitian ini menggunakan penelitian metode kualitatif bersifat deskriptif teknik pengumpulan data yang digunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan menyebarkan kuesioner. Populasi penelitian seluruh karyawan CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru dengan 30 responden. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini statistika sederhana dengan tabel frekuensi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner dan hasil jawaban responden dapat diketahui, dengan adanya perusahaan melakukan pelatihan bagi karyawan maka akan meningkatkan motivasi karyawan. Demikian juga dengan kedisiplinan, dengan adanya peran pemimpin yang baik dalam perusahaan untuk memberikan contoh yang tegas kepada karyawan dalam pekerjaan dan melakukan pengawasan kepada karyawan akan membuat disiplin dalam bekerja.

Motivasi kerja dan kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru dengan adanya motivasi yang tinggi dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru untuk memaksimalkan kinerja karyawan peran pemimpin sangat penting karena dengan adanya pemimpin yang tegas dalam perusahaan khususnya pada tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja maka akan memaksimalkan pekerjaan karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) how to provide work motivation and discipline carried out by CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru in an effort to improve employee performance and (2) how to give the implementation of work motivation and discipline that should be done by CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru in an effort to improve employee performance.

The design in this study used qualitative research methods data collection techniques used interviews, observation, documentation and distributing questionnaires. The research population is all employees of Cv. Sumber Kembang Transport Banjarbaru with 30 respondents. The data analysis uses simple statistics with a frequency table.

Based on the results of research that has been done by researchers by distributing questionnaires and the results of respondents' answers can be seen, with the company conducting

training for employees it will increase employee motivation. Likewise with discipline, with the role of a good leader in the company to set a firm example for employees at work and supervise will make employees disciplined at work.

Work motivation and discipline will affect employee performance on CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru with high motivation and high level of discipline will produce maximum performance. On CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru to maximize employee performance the role of the leader is very important because with a firm leader in the company specifically at the level of employee attendance at work it will maximize employee work so that company goals are achieved.

Keywords: work motivation, discipline, and performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan merupakan penggerak dalam jalannya sebuah organisasi baik itu negeri maupun swasta. Keberadaan sumber daya manusia menjadi tolak ukur maju mundurnya sebuah organisasi, karena dengan adanya keberadaan sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh manusia itu sendiri. Pada konteks tersebut, sebuah organisasi dalam rangka untuk mencapai keberhasilan sumber daya manusia atau pegawai menjadi perhatian penting (Ayer, Pangeman, dan Pengeman, 2016).

Salah satu keberhasilan dalam organisasi dapat dinyatakan berkembang dengan baik jika didalam perusahaan tersebut memiliki kinerja yang efektif sehingga pelayanan yang diberikan terhadap pelanggan mendapatkan kepuasan dari pelanggan itu sendiri. Tentunya kinerja tersebut tidak lepas dari adanya motivasi dan kedisiplinan dari sumber daya manusia. Motivasi adalah hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan produktivitas dalam organisasi. Demikian juga motivasi merupakan kemampuan dan daya dorong dalam mencapai keberhasilan instansi untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut, bahwa tercapainya tujuan instansi sama dengan tercapainya pula tujuan para anggota instansi yang bersangkutan (Mangkunegara, 2011) mengatakan “seorang pegawai dapat dikatakan memiliki motivasi yang tinggi jika di dalamnya dirinya memiliki *need of achiment* (kebutuhan beprestasi) yaitu kemampuan karyawan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan, *need of affliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan karyawan untuk salaing bersahabat dan mengenal lebih jauh

teman kerja dalam sebuah organisasi dan *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar untuk dapat melakukan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu”. Oleh karena di dalam perusahaan perlu memeberikan dorongan dan motivasi yang maksimal untuk karyawan agar menunjang kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Jika perusahaan tidak secara maksimal memberikan motivasi terhadap karyawan tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang dapat mempengaruhi pelayanan dari perusahaan tersebut. Selain faktor motivasi, kedisiplinan juga diperlukan untuk menunjang kinerja yang baik.

Disiplin merupakan peraturan atau prosedur untuk menghukum bawahan yang melanggar peraturan atau prosedur. “Disiplin merupakan pengandilan diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi” (Sulistiyani dan Rosidah, 2018). Tanpa adanya disiplin dari karyawan sangat sulit menciptakan keberhasilan yang optimal dalam suatu organisasi ataupun perusahaan (Hasibuan, 2016). Jika karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka segala sesuatu yang dikerjakan dapat dikerjakan dan terorganisasi dengan baik tanpa perlu adanya pengawasan dari atasan, selain itu karyawan tidak akan menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi karyawan tidak memiliki kedisiplinan terjadi karena lemahnya sistem dalam menerapkan kedisiplinan itu sendiri, pengawasan serta sanksi yang kurang diberikakn oleh atasan belum memberikan efek jera terhadap karyawan untuk kinerja yang dihasilkan.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dilakukan dengan sesuai dengan prosedur atau standar

organisasi untuk bisa mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai di pengaruhi beberapa faktor antara lain yang berhubungan dengan fasilitas dari organisasi, lingkungan organisasi, maupun kemampuan diri tenaga yang dimiliki pegawai (Ayer, pengamanan, & Pengamanan, 2016).

Kinerja bagian operasional dalam perusahaan *Freight Forwarding* memiliki peran yang penting di dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Ekspedisi CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru merupakan perusahaan ekspedisi yang bergerak dalam bidang jasa bongkar muat barang. Tugas dari ekspedisi tersebut memberikan pelayanan yang baik dan efektif dalam hal pengiriman barang dan jasa. Adapun tugas bagian operasional yang ada pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru terbagi atas bagian operasional dokumen yang berada di kantor dengan tugas untuk mempersiapkan serta membuat dokumen yang dibutuhkan perusahaan, dan membuat laporan bulanan. Adapun bagian operasional yang berada di lapangan dengan tugas yang dimiliki yaitu mengatur dan melakukan pengecekan barang yang akan dikirim dan segala sesuatu yang berkaitan dengan pengiriman. Berdasarkan tugas dari masing-masing bagian operasional tersebut perlu adanya kinerja yang baik dari pegawai untuk mampu menunjang suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat memberikan pelayanan terbaik.

Pada saat mendalami pengetahuan terkait motivasi, disiplin dan kinerja, perlu mengetahui seperti apa motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Dalam penelitian ini, motivasi yang diberikan oleh CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru seperti memberikan pengarahan pada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab untuk bekerja sudah baik. Adapun kedisiplinan yang diberikan pada karyawan yang sering terlambat seperti memberikan teguran, karena dalam perusahaan masih ada beberapa yang sering terlambat ataupun izin karena sakit. Untuk dalam kinerja masih ada karyawan yang masih kurang fokus dalam bekerja dan kurang teliti, sehingga hasil dalam pekerjaan kurang maksimal, biasanya perusahaan memberikan teguran dengan cara lisan atau surat peringatan.

Menurutnya motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan disebabkan kurangnya perhatian dari atasan yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal, beban kerja yang tinggi, serta tidak adanya kerja sama dalam melaksanakan tugas individu ataupun tim, selain itu juga menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi karena tidak adanya pemberian penghargaan yang diberikan atasan. Oleh karena itu, tingkat disiplin dan motivasi karyawan sangat mempengaruhi dalam kinerja karyawan dan mempengaruhi hasil produktivitas sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi bisa dikatakan berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam hal disiplin dan motivasi dilakukan serta dikelola dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pemberian motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru yang menjadi tempat penelitian. Adapun judul tersebut yaitu “ Analisis Pemberian Motivasi kerja dan Kedisiplinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dan metode penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis dan juga prespektif subjek lebih ditonjolkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh jawaban atas perumusan penelitian pada bab 1 (satu). Rumusan masalah CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru yang akan dibahas sebagai berikut ini :

1. Pelaksanaan Pemberian Motivasi Kerja yang dilakukan Pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pemberian motivasi kerja yang ada pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru dapat dilihat dari nilai-nilai rata-rata pernyataan yang tertinggi dan

terendah. Dilihat dari rata-rata yang tertinggi tersebut dapat diketahui bahwa pada pernyataan “saya ingin mendapatkan upah yang lebih tinggi” dengan rata-rata 4,16 hal ini menunjukkan bahwa pengakuan atas kinerja mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja, selain itu juga karyawan ingin mendapatkan upah yang lebih tinggi dari hasil pengakuan kinerja yang dilakukannya. Nilai rata-rata yang terendah pada pernyataan “saya bersedia meningkatkan kemampuan saya dibidang yang bukan pekerjaan saya” dengan nilai rata-rata 3,5 dalam hal ini menunjukkan dimana karyawan belum siap dalam melakukan pekerjaan yang bukan dibidang kemampuannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pemberian kedisiplinan pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru sudah berjalan dengan baik walaupun dari hasil kuesioner yang berdasarkan pernyataan ada yang menjawab tidak setuju dapat dilihat dari nilai rata-rata pernyataan dari yang tertinggi dengan terendah. Pernyataan nilai rata-rata tertinggi dengan pernyataan “saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan dengan bidang kemampuan saya miliki sehingga tujuan perusahaan tercapai” dengan nilai rata-rata 4,36 hal ini menunjukkan tujuan dan kemampuan dalam kedisiplinan sangat penting di perusahaan jika tujuan dan kemampuan sudah berjalan dengan baik secara otomatis telah tercapai jelas penerapannya secara ideal. Nilai rata-rata terendah yaitu dengan pernyataan “saya merasa bahwa pemimpin dapat dijadikan teladan panutan para bawahannya” dengan rata-rata 3,56 ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan pemimpin belum memberikan contoh yang baik bagi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru terdapat hasil kuesioner dapat dilihat dari rata-rata nilai tertinggi dan terendah. Rata-rata nilai tertinggi dapat diketahui dengan pernyataan “saya bisa menerima dan mendengarkan pendapat orang untuk bekerjasama dengan baik” dengan nilai rata-rata 4,46 hal ini menunjukkan bahwa kerjasama dilakukan oleh karyawan perusahaan sudah dilakukan dengan secara baik sesuai dengan apa yang

inginkan perusahaan. Demikian juga, rata-rata nilai 3,53 dalam hal ini menunjukkan bahwa kehadiran sangat kurang diperhatikan oleh pemimpin dan karyawan. Kehadiran berperan penting karena jika karyawan tidak berhadir tanpa alasan tepat maka akan mempengaruhi hasil dari pekerjaannya.

2. Pelaksanaan Pemberian Motivasi Kerja dan Kedisiplinan yang seharusnya Dilakukan Pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang seharusnya dilakukan CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru perlunya memperhatikan motivasi kerja hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan pelatihan khusus pada karyawan untuk menambah pengetahuan serta kecakapan dalam bekerja setiap pekerjaan, baik itu dibidangnya maupun bukan dibidangnya, agar mampu melakukan setiap pekerjaan yang diperlukan perusahaan.

Perusahaan dapat juga melakukan rolling kerja karyawan dengan tujuan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas dalam pekerjaannya yang membuat bosan serta mempunyai fungsi dan tujuan lain supaya seorang karyawan menguasai dan mendalami pekerjaan dibidang yang berbeda di perusahaan. Adapun beberapa jenis pelatihan yang dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan yang fokus pada bidang keahlian, merupakan pelatihan sederhana yang sering dilakukan di setiap perusahaan.
- 2) Pelatihan yang bersifat lintas fungsional, yaitu pelatihan untuk karyawan memperoleh keahlian yang diperlukan pada perubahan tuntutan pekerjaan.
- 3) Pelatihan yang terfokuskan pada kreativitas, yaitu pelatihan untuk membeikan masukan gagasan ide, biaya dan kalayakan yang tepat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kedisiplinan dalam perusahaan juga harus diperhatikan karena dengan

adanya kedisiplinan yang kurang dalam perusahaan akan membuat menghambatnya jalannya pekerjaan yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Peran pemimpin sangatlah penting untuk karyawan di perusahaan karena pemimpin yang baik akan menjadi panutan oleh bawahannya karena pada saat pemimpin perusahaan tersebut mampu memberikan contoh yang baik, maka otomatis karyawan akan lebih memperhatikan kedisiplinan. Demikian juga Pemimpin dapat melakukan pengawasan guna meningkatkan kedisiplinan yang ada pada perusahaan. Adapun tipe disiplin yang dilakukan oleh perusahaan yaitu menurut Puji Hartatik (2014,p.190).

- 1) Disiplin diri, yaitu sikap yang dapat dikontrol diri sendiri.
- 2) Disiplin kelompok, yaitu patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan dan ketentuan yang ada berlaku untuk mampu mengendalikan diri dari dorongan serta kepentingan dalam upaya pencapaian tujuan.
- 3) Disiplin preventif, yaitu disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.
- 4) Disiplin korektif, yaitu disiplin mengenai pelanggaran aturan-aturan yang ada dan berlaku untuk memperbaikinya untuk masa yang akan datang.
- 5) Disiplin progresif, yaitu disiplin pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pemberian motivasi kerja dan kedisiplinan yang ada di perusahaan CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan adanya motivasi yang diberikan pada karyawan maka karyawan akan termotivasi melakukan pekerjaannya kepada perusahaan dan akan memberikan kinerja yang maksimal, dari hasil kinerja yang maksimal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan. Pada kedisiplinan, jika tingkat kedisiplinan karyawan yang ada di perusahaan semakin tinggi maka seorang

karyawan akan semakin maksimal juga kinerja yang diberikan pada perusahaan.

Hasil penelitian terhadap kinerja yang ada pada CV. Sumber Kembang Transport sudah berjalan dengan baik hanya saja dalam hal konteks “kehadiran” masih perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan peran pemimpin harus tegas dalam peraturan yang ada di perusahaan misalnya memberikan teguran dan sanksi hukuman yang wajar dan mendidik. Sehingga karyawan akan lebih segan untuk melanggar peraturan tersebut dan pekerjaan yang ada di perusahaan akan selesai tepat waktu dan cepat sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan pemberian motivasi dan kedisiplinan dalam upaya meningkatkan kinerja yang ada di CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pemberian motivasi kerja terhadap CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru sudah baik tetapi berdasarkan hasil kuesioner dari 4 (empat) indikator dan 1 (satu) indikator dengan pernyataan “saya bersedia meningkatkan kemampuan saya dibidang yang bukan pekerjaan saya” memiliki nilai rata-rata terendah dari 4 (empat) indikator yang ada. Dalam hal ini menyatakan bahwa karyawan belum mampu atau belum siap dalam bekerja diluar bukan bidangnya.
- 2) Pemberian kedisiplinan yang ada pada CV, Sumber Kembang Transport Banjarbaru sudah baik tetapi dari hasil kuesioner dari 5 indikator dan 1 (satu) indikator dengan pernyataan “saya merasa bahwa pemimpin dapat dijadikan teladan para bawahannya” memiliki rata-rata yang terendah dari 5 (lima) indikator yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin yang ada pada CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru belum bisa dijadikan contoh buat karyawan dalam hal

kedisiplinan pada perusahaan tersebut.

- 3) Motivasi kerja dan kedisiplinan akan memengaruhi hasil kinerja yang dilakukan karyawan. Kinerja yang dihasilkan oleh CV. Sumber Kembang Transport Banjarbaru sudah baik hanya saja pada hasil kuesioner dari 4 (empat) indikator dan 1 (satu) indikator dengan pernyataan “ saya berhadir ke kantor agar tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat selesai cepat” memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dan karyawan kurang memperhatikan seberapa penting kehadiran karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ada di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 1-22.

Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Pangemanan, L. R. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN SUPIORI . *Agri-SosioEkonomi Unsra*, 27-46.

Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAKABUPATEN SUPIORI. *Agri Sosio Ekonomi Unsrat*, 27-40.

Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Peilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Suka Buku.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, M. C. (2011). PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASITERHADAP DISIPLIN KERJA PADA. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 4 No 2. Th 2018*, 9-18.

Maslow, A. (2010). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

Parwati, T., Artiningsih, D. W., & Putra, D. S. (2020). Analisis Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pelita Timur Banjarmasin. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari*, 1-14.

Rivai, & Basri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephens. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta

Simamora, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Jakarta: Prenada Media Group.

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dsiplin Kerja Jakarta : Kencana.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). Manajmen Sumbar Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.

Sunyoto, D. (2015). Sumber Daya Manusia dalam Indriyo Gitosudarmo 1997. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Triyaningsih, S. (2014). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS SLAMET RIYADI SURAKARTA. INFORMATIKA, 38.