

# **KEBIJAKSANAAN PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HONDA DELIMA MOTOR SUTOYO**

## **ABSTRAK**

Yuliana Palangka<sup>1</sup>, Mohammad Zainul<sup>2</sup>, Rizka Zulfikar<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0417

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 1105076601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 1106127301

Email : [yulianapalangka66@gmail.com](mailto:yulianapalangka66@gmail.com)

Website : [uniska-bjm.ac.id](http://uniska-bjm.ac.id)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Honda Delima Motor Sutoyo, tingkat kedisiplinan karyawan Honda Delima Motor Sutoyo, kendala yang dihadapi Honda Delima Motor Sutoyo dalam meningkatkan kedisiplinan karyawannya, upaya yang dilakukan Honda Delima Motor Sutoyo dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, bagaimana kinerja karyawan Honda Delima Motor Sutoyo selama ini.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengolahan data melalui editing, klasifikasi, dan diskripsi. Teknik analisis penelitian ini dengan beracuan pada teori yang relevan, reduksi data, penyajian data untuk mendapatkan pemecahan masalah, menarik kesimpulan dan memberikan saran.

Hasil penelitian ini adalah penerapan disiplin kerja yang dilakukan Honda Delima Motor Sutoyo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan punishment dan reward kepada karyawan yang kinerjanya baik. Strategi penerapan disiplin kerja yang diterapkan yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin melalui hukum, tingkat kedisiplinan karyawan Honda Delima Motor Sutoyo dilihat dari segi ketentuan jam kerja, seragam karyawan dan absensi karyawan, kendala yang dihadapi dalam menerapkan disiplin kerja Honda Delima Motor Sutoyo adalah masih adanya karyawan yang melanggar peraturan, seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan, kurangnya pengawasan dari pimpinan, upaya Honda Delima Motor dalam mengatasi kendala tersebut adalah menindak tegas karyawan yang melanggar peraturan, selalu melakukan rapat evaluasi, dan mengapresiasi kinerja karyawan yang baik, kinerja karyawan Honda Delima Motor Sutoyo semakin meningkat untuk mencapai target. Hal ini dibuktikan dengan beberapa bulan terakhir mampu mencapai target penjualan dan angka ketidakhadiran karyawan semakin berkurang.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the application of work discipline in improving the performance of Honda Delima Motor Sutoyo employees, the level of discipline of Honda Delima Motor Sutoyo employees, the obstacles faced by Honda Delima Motor Sutoyo in improving employee discipline, the efforts made by Honda Delima Motor Sutoyo in*

*overcoming the obstacles faced in improve employee discipline, how the performance of Honda Delima Motor Sutoyo employees so far.*

*This study used qualitative research methods. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data processing techniques through editing, classification, and description. The analysis technique of this research refers to the relevant theory, data reduction, data presentation to obtain problem solving, draw conclusions and provide suggestions.*

*The results of this study are the application of work discipline by Honda Delima Motor Sutoyo in an effort to improve employee performance, namely providing punishment and reward to employees who perform well. The strategies for implementing work discipline are motivation, education and training, leadership, welfare, and enforcement of discipline through the law, the level of discipline of Honda Delima Motor Sutoyo employees in terms of working hours, employee uniforms and employee attendance, the obstacles faced in implementing work discipline Honda Delima Motor Sutoyo is that there are still employees who violate the rules, such as arriving late, not coming to work without information, and leaving work before the specified time, lack of supervision from the leadership, Honda Delima Motor's efforts to overcome these obstacles are to take firm action against employees who violate the regulations. , always conduct evaluation meetings, and appreciate the good performance of employees, the performance of Honda Delima Motor Sutoyo employees is increasing to achieve the target. This is evidenced by the last few months being able to achieve sales targets and decreasing employee absenteeism.*

**Keywords: Work Discipline, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal agar perusahaan dapat bertahan, dengan menciptakan visi dan misi perusahaan yang dianggap sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan utama, dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dari tingkat kualitas kerja karyawan di tempat kerja, kita dapat melihat sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi perusahaan.

Dengan persaingan komersial yang cepat, perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas karyawannya, menimbang bahwa dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia atau tenaga kerja, maka kualitas dan kapabilitas usaha dinilai dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha untuk mencapai kinerja yang tinggi. Langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan seharusnya tidak hanya

dilihat sebagai masalah teknis, tetapi sebagai hasil dari kinerja.

Hal ini terlihat dari tingkat disiplin kerja para karyawannya. Setiap perusahaan umumnya mengharapkan karyawan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan di tempat kerja, dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis, dan berharap karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting, karena kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan, maka secara tidak langsung perusahaan sudah memiliki andil dalam memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para karyawan, selain itu juga akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi (Rismayadi, 2015). Menurut Simamora, H.(2012),

tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan, pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Disiplin merupakan suatu modus perilaku, oleh karena itu keberadaan perusahaan apapun bentuknya, apapun ukurannya, tidak dapat berjalan tanpa adanya unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan energi, ide, bakat, kreativitas dan kerja keras bagi perusahaan. Disiplin tugas dan tanggung jawab merupakan kewajiban yang diemban oleh setiap pegawai berdasarkan hak-hak yang diperolehnya, karena diperlukan keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk mencapai disiplin kerja. Adanya tindakan disiplin oleh setiap orang atau karyawan perusahaan, apabila tindakan disiplin dilakukan secara bertanggung jawab dan adil, dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan dan dapat meningkatkan atau memelihara rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan karyawannya dan membantu karyawan menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tentang **“KEBIJAKSANAAN PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HONDA DELIMA MOTOR SUTOYO”**.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian mengenai Kebijakan Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Honda Delima Motor Sutoyo ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif

deskriptif. Menurut Sudaryono (2017:19), metode kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kehidupan sosial dengan cara menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atas interpretasi dari individu dalam latar alamiah.

#### **ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Penerapan disiplin kerja yang dilakukan Honda Delima Motor Sutoyo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ini disampaikan langsung oleh Bapak Randy Dharmawan selaku PIC Dealer Honda Delima Motor Sutoyo yaitu dengan memberikan *punishment* dan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, penerapan disiplin kerja di Honda Delima Motor Sutoyo ini dilaksanakan sesuai Stand Operasional (SOP), penilaian kinerja karyawan di Honda Delima Motor Sutoyo sudah memiliki kebijakan yakni dinilai dari absensi karyawan, pencapaian target, selain itu untuk menerapkan kedisiplinan kerja karyawan juga ditentukan dengan jam kerja dan penggunaan seragam kerja setiap harinya.

Selain itu, peneliti juga ingin menjabarkan strategi penerapan disiplin kerja yang dijalankan oleh Honda Delima Motor Sutoyo melalui teori Strategi Penerapan Disiplin yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009), sebagai berikut :

##### 1. Motivasi

Pentingnya peran pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan dianggap sangat mendorong semangat kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, Honda Delima Motor Sutoyo memberikan motivasi kepada karyawannya melalui dengan memberikan reward atau penghargaan dan bonus jika penjualan mencapai target yang telah ditentukan. Motivasi diberikan secara rutin yaitu pagi saat briefing

ataupun ada kesempatan tertentu untuk menyampaikan motivasi. Hal ini sangat memotivasi karyawan untuk giat dalam memasarkan produknya untuk mendapatkan reward dan bonus.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pemberian pendidikan dan pelatihan dianggap mampu membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Bentuk pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Honda Delima Motor Sutoyo kepada karyawannya yaitu dengan melakukan training oleh PT Trio Motor sebagai Main Dealer, yang dimana pelatihannya dilaksanakan di PT Trio Motor Perintis di Jalan Perintis Kemerdekaan Nomor 45, Pasar Lama, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, dan pelaksanaan training ini biasanya dilakukan setiap 3 bulan sekali selama 3 hari.

3. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi kualitas kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan dalam bekerja, karena tugas pemimpin tidak hanya memimpin namun juga harus mampu membimbing karyawannya agar terjalin komunikasi yang baik. Begitu pula yang dilakukan oleh pimpinan Honda Delima Motor Sutoyo, pimpinan Honda Delima Motor Sutoyo selalu berusaha untuk melakukan pendekatan lebih mendalam kepada karyawannya melalui sering menjalin komunikasi, seperti tidak sungkan untuk berbaur kepada karyawan, menyapa karyawan dan memberikan nasihat ataupun teguran secara personal agar

karyawan tidak merasa malu dan direndahkan, mengutamakan musyawarah saat rapat dan dengan senang hati menerima saran atau pendapat dari karyawan, namun mengingat banyaknya kegiatan yang harus diurus oleh pimpinan Honda Delima Motor Sutoyo sehingga pimpinan jarang berada di Honda Delima Motor Sutoyo.

4. Kesejahteraan

Tujuan utama untuk bekerja tentu saja untuk menyejahterakan kehidupan, kesejahteraan dianggap sebagai balas jasa pelengkap baik itu secara material maupun non material yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar kinerjanya semakin meningkat. Bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh Honda Delima Motor Sutoyo kepada karyawannya berupa reward atau penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya bagus, memberikan upah atau gaji sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan, memberikan bonus penjualan, karyawan akan mendapatkan layanan BPJS Kesehatan untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun, memberikan cuti tahunan dan cuti melahirkan kepada karyawan pasca melahirkan selama 3 bulan.

5. Penegakan disiplin melalui hukum

Dalam sebuah perusahaan tidak menutup kemungkinan memiliki karyawan yang kinerjanya buruk seperti sering melanggar peraturan perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib membuat kebijakan mengenai penegakan disiplin bagi karyawan yang melanggar karena hal tersebut dapat mengganggu operasional perusahaan dan mampu berakibat fatal yakni merusak citra perusahaan. Tindakan

penegakan disiplin yang diambil oleh Honda Delima Motor Sutoyo untuk karyawannya yang melanggar peraturan perusahaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Teguran secara lisan
- 2) Teguran secara tertulis, dan
- 3) Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Tingkat kedisiplinan karyawan Honda Delima Motor Sutoyo ini disampaikan langsung oleh Bapak Randy Dharmawan selaku PIC Dealer Honda Delima Motor Sutoyo, bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Honda Delima Motor Sutoyo dapat dilihat dari segi ketentuan jam kerja dan seragam karyawan Honda Delima Motor Sutoyo, serta absensi karyawan Honda Delima Motor Sutoyo. Tingkat kedisiplinan karyawan merupakan aspek penting dalam penilaian kinerja karyawan dan penentuan pemberian reward.

## **PEMBAHASAN**

### **Kendala yang Dihadapi dalam Menerapkan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Honda Delima Motor Sutoyo.**

1. Masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan, seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan pulang kerja sebelum waktu yang seharusnya.
2. Kepribadian yang melekat, mengingat manusia tidak ada yang sempurna begitu juga dengan karyawan Honda Delima Motor Sutoyo yang memiliki sisi kurangnya, seperti sudah terbiasa bangun kesiangan, sehingga ketika mereka bekerja yang seharusnya bekerja sesuai dengan waktu masuk yang ditentukan, maka mereka harus membiasakan diri dengan kebiasaan baru yaitu bangun tidur lebih awal.
3. Kurangnya pengawasan dari pimpinan, hal ini juga

mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya pengawasan, karyawan akan merasa sungkan bekerja bermalas-malasan karena merasa ada yang mengawasi mereka dan dengan adanya pengawasan akan membuat karyawan akan lebih mudah untuk meminta arahan jika ada kerjaan yang tidak mereka pahami sehingga mampu memperkecil risiko kesalahan hasil kerja.

### **Upaya Honda Delima Motor Sutoyo dalam Mengatasi Kendala yang Dihadapi dalam Menerapkan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Honda Delima Motor Sutoyo sudah memperkirakan akan kendala yang dihadapi, sehingga Honda Delima Motor Sutoyo pun sudah memiliki kebijakan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di Honda Delima Motor Sutoyo itu sendiri.

Adapun upaya Honda Delima Motor Sutoyo dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti yang disampaikan oleh Bapak Randy Dharmawan selaku PIC Dealer Honda Delima Motor Sutoyo yaitu :

1. Menindak tegas karyawan yang melanggar peraturan  
Penindakan ini dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan. Contoh : ada karyawan yang sering terlambat, maka akan diberikan teguran secara lisan dahulu, jika tidak dihiraukan dan masih melakukan pelanggaran yang sama, maka akan diberikan teguran secara tertulis atau sering disebut dengan Surat Peringatan Pertama (SP 1). Contoh lainnya seperti ada karyawan yang mencuri sparepart atau uang maka akan diberikan Surat Peringatan Kedua (SP 2) langsung atau secara langsung dilakukan Pemutusan Hubungan

Kerja (PHK) namun tetap harus mengembalikan sparepart atau uang yang dicuri tersebut.

2. Selalu melakukan rapat evaluasi  
Dalam rapat evaluasi ini akan disampaikan tingkat kinerja karyawan dengan membacakan atau melampirkan absensi seluruh karyawan agar karyawan mampu mengevaluasi diri sendiri juga untuk tidak melanggar peraturan lagi. Dalam rapat ini juga disampaikan mengenai apakah ada keluhan konsumen pada Honda Delima Motor Sutoyo atau tidak, memperingatkan karyawan secara menyeluruh akan sanksi yang akan diberikan jika karyawan terus melakukan pelanggaran peraturan, kendala apa saja yang dihadapi dalam satu bulan terakhir dalam upaya pencapaian target, dan lain-lain yang berkaitan dengan operasional perusahaan.

3. Mengapresiasi kinerja karyawan yang baik

Honda Delima Motor Sutoyo juga memiliki kebijakan dalam hal pencapaian kinerja karyawan yang sudah maksimal dengan memberikan reward baik berupa bonus maupun penghargaan. Bentuk apresiasi ini diadakan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang sudah bekerja dengan sungguh-sungguh selama bekerja di Honda Delima Motor Sutoyo yang menyebabkan Honda Delima Motor Sutoyo terus maju.

Upaya yang telah Honda Delima Motor Sutoyo dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan berbanding lurus dengan yang disampaikan oleh Simamora, H. (2012) bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa agar perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai aturan yang disusun

oleh perusahaan adalah tuntunan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan, pada saat suatu aturan dilanggar maka efektivitas perusahaan pun akan menurun.

### **Kinerja Karyawan Honda Delima Motor Sutoyo**

Dalam penerapan strategi disiplin kerja yang telah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Honda Delima Motor Sutoyo semakin meningkat untuk mencapai target, hal ini dapat dibuktikan bahwa dalam beberapa bulan terakhir Honda Delima Motor Sutoyo mampu mencapai target penjualan dan angka ketidakhadiran karyawan semakin berkurang. Selain itu informan juga berasumsi bahwa mengingat saat ini adalah masa pandemi Covid-19, maka karyawan memahami betul akan hal krisis ekonomi yang dimana banyak perusahaan memberhentikan karyawannya karena menurunnya pendapatan sehingga tidak mampu menutupi pengeluaran perusahaan yang mengakibatkan kerugian, karena hal itulah karyawan Honda Delima Motor Sutoyo termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar hal tersebut tidak terjadi kepada mereka dengan meningkatkan kedisiplinan kerja dan kinerja mereka.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

1. Penerapan disiplin kerja yang dilakukan Honda Delima Motor Sutoyo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan punishment dan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penerapan disiplin kerja dilaksanakan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Strategi penerapan disiplin kerja yang diterapkan yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, dan penegakan disiplin melalui hukum.

2. Tingkat kedisiplinan karyawan Honda Delima Motor Sutoyo dapat dilihat dari segi ketentuan jam kerja, seragam karyawan dan absensi karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan merupakan aspek penting kesejahteraan dalam penilaian kinerja karyawan dan penentuan pemberian reward.
3. Kendala yang dihadapi dalam menerapkan disiplin kerja pada Honda Delima Motor Sutoyo adalah masih adanya karyawan yang melanggar peraturan, seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan juga merupakan kendala yang dihadapi pada Honda Delima Motor Sutoyo.
4. Upaya Honda Delima Motor dalam mengatasi kendala tersebut adalah menindak tegas karyawan yang melanggar peraturan, selalu melakukan rapat evaluasi, dan mengapresiasi kinerja karyawan yang baik.
5. Kinerja karyawan Honda Delima Motor Sutoyo semakin meningkat untuk mencapai target. Hal ini dibuktikan dengan beberapa bulan terakhir mampu mencapai target penjualan dan angka ketidakhadiran karyawan semakin berkurang. Selain itu, informan juga berasumsi bahwa mengingat saat ini adalah masa pandemi covid-19, maka karyawan memahami betul akan hal krisis ekonomi dimana banyak perusahaan memberhentikan karyawannya karena menurunnya pendapatan sehingga tidak mampu menutupi pengeluaran perusahaan yang mengakibatkan kerugian, karena itulah karyawan termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar hal tersebut tidak terjadi kepada mereka.

## SARAN

1. Perusahaan hendaknya menerapkan peraturan disiplin lebih tegas agar karyawan yang melanggar tidak mengulanginya.
2. Kepada bapak pimpinan diharapkan meluangkan waktu untuk melakukan pengawasan yang lebih ketat, karena dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan teratur dan lebih terarah, sehingga mampu memperkecil risiko kesalahan kerja.
3. Disiplin kerja yang lebih baik hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arifah S. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari.
- Ashari S. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar*. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
- Bate'e M.M. 2020. *Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional.
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.

- Danuarta, (2014). "Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli", dalam <http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>.
- Febrianti. S. 2017. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2016. *Analisis Kritis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayat O.A.N. 2019. *Penerapan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- Henry S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Jimmy, Raisa Pratiwi. (2018). *Pengaruh Profitabilitas dan Biaya Operasional terhadap pajak penghasilan badan (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017)*. STIE Palembang.
- Lijan Poltak Sinabela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Moleong, J. (2012). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Bosdakarya.
- Puji H. (2014). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana.
- Rismayadi, Budi. (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 1 No. 1, 2015. ISSN. 2528-0597
- Rivai V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan. Pertama*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju).
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010, cetakan Ke-10.
- Suharsaputra. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suraji B., S., Maimunah, M., & Saragih, S. (2018). *Analisis Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis dan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa SMP pada Materi Sistem Persamaan Linear Dua Variabel (SPLDV)*. Suska Journal of Mathematics Education.
- Suryabrata. (2011). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 – 2016*.
- Suwondo, E. M. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Winarno, Budi. (2016). *Kebijakan Publik Era Globalisasi (Teori, Proses dan Studi Kasus Kompratif)*. Yogyakarta : CAPC (Center Of Academic Publishing Service).