

# **PERANAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT SALIMAH BANJARMASIN**

Eka Febriana<sup>1</sup>, H. Mohammad Zainul<sup>2</sup>, Purboyo<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310445  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069409112  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 060407232  
Email : ekafebriana834@gmail.com  
uniska-bjm.ac.id

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keadaan disiplin kerja karyawan yang ada pada CV. Berkat Salimah Banjarmasin. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan CV. Berkat Salimah Banjarmasin dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Untuk mengetahui apa kendala yang dihadapi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CV. Berkat Salimah Banjarmasin. Untuk mengetahui caranya CV. Berkat Salimah Banjarmasin dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Untuk mengetahui keadaan kinerja karyawan pada CV. Berkat Salimah Banjarmasin.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang peranan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Berkat Salimah Banjarmasin. Hasil dari penelitian adalah kedisiplinan karyawan menjadi rendah, disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal

Kata Kunci : *Disiplin Kerja dan Kinerja, Karyawan*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the state of employee discipline in the CV. Berkat Salimah Banjarmasin. To find out the efforts made by CV. Berkat Salimah Banjarmasin for improving employee work discipline. To find out what are the obstacles faced by employees in improving employee work discipline on CV. Berkat Salimah Banjarmasin. To find out how CV. Berkat Salimah Banjarmasin in overcoming the obstacles faced in improving employee work discipline. To determine the state of employee performance on CV. Berkat Salimah Banjarmasin.*

*The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make more general conclusions, examining the role of work discipline to improve employee performance on CV. Berkat Salimah Banjarmasin. The result of the research is that the employee's performance is still below the work standard. Employees who do work professionally and have not worked optimally, on*

*average they leave the workplace early before working hours end. employee discipline is low, due to the absence of strict sanctions from the leadership to employees, causing employees not to work professionally and not working optimally*  
*Keywords: Work Discipline and Performance, Employees*

## PENDAHULUAN

CV. Berkat Salimah Banjarmasin merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi. Usaha dijalankan dengan baik apabila pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara proporsional, tepat dan berdaya guna sesuai dengan aturan yang ada, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan ada peningkatan disiplin kerja yang baik pula.

Sifat manusia untuk menyampaikan keinginan dan hasratnya kepada orang lain merupakan pemicu untuk melakukan komunikasi baik melalui lambang-lambang isyarat (*nonverbal*), lisan (*verbal*), maupun tulisan. Komunikasi tidak hanya berbentuk bicara, wawancara, surat, laporan, telegram, tetapi juga mencakup mendengarkan, melihat, merasa, dan memberi reaksi terhadap pengalaman-pengalaman dan lingkungan dimana manusia berada. Konsep komunikasi juga diaplikasikan dalam suatu organisasi. Dimana organisasi ini didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh anggota dalam organisasi yang bersangkutan. Organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, jika pihak-pihak yang

terlibat memiliki kemampuan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang tersebut terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Kondisi ini terjadi di CV. Berkat Salimah Banjarmasin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Permasalahan yang paling menonjol adalah kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal, rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu, kemudian apabila karyawan tidak masuk kerja tidak di sertai keterangan secara tertulis hanya di lakukan lewat SMS dan telepon. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal.

Masalah lain yang dihadapi CV. Berkat Salimah Banjarmasin adalah pembinaan karyawan yang belum sesuai. Himpunan Peraturan yang disebutkan bahwa sebagai bagian dari pembinaan karyawan. Peraturan tersebut mengindikasikan perlu nya di lakukan pembinaan berdasarkan perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada prestasi kerja. Dalam pembinaan kenaikan jabatan, selain prestasi kerja juga diperlihatkan peningkatan karier. Lebih lanjut pembinaan dan

pengangkatan karyawan untuk suatu jabatan hanya didasarkan pada daftar urutan kepangkatan dengan mengabaikan prestasi kerja. Pembinaan karyawan sebagaimana digariskan dalam Himpunan Peraturan dan Petunjuk Teknis tersebut, diharapkan CV. Berkat Salimah Banjarmasin mempunyai kualitas atau kemampuan personal sesuai dengan tugas yang diembannya. Dengan kemampuan personal yang dimiliki, maka karyawan diharapkan mempunyai kepekaan dan daya tanggap terhadap perubahan perkembangan perusahaan di masa mendatang. Oleh karena itu pola pikir yang inovatif perlu ditumbuhkan di kalangan CV. Berkat Salimah Banjarmasin

Masalah yang terjadi pada CV. Berkat Salimah Banjarmasin selama ini adalah manajemen sudah memberikan perhatian berkaitan dengan kinerja kerja karyawan, tetapi kinerja kerja karyawan tetap saja belum memenuhi standar kerja yang diharapkan oleh pimpinan, dalam hal ini disebabkan oleh kemampuan kerja karyawan CV. Berkat Salimah Banjarmasin di mana banyaknya administrasi pencatatan dan pelaporan belum terlaksana dengan baik disebabkan oleh terlalu menunda pekerjaan yang dianggap belum perlu dilakukan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk, tidak adanya *deadline* yang jelas yang seharusnya bisa selesai dalam beberapa menit tapi diselesaikan dalam hitungan jam, selalu malas sehingga pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu.

Kinerja yang dihasilkan dapat ditunjang dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan

CV. Berkat Salimah Banjarmasin. Dengan kata lain semakin kinerja kerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu. Sehingga hasil yang diperoleh CV. Berkat Salimah Banjarmasin menjadi lebih baik dan berkualitas.

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut penulis melakukan penelitian tentang Peranan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Berkat Salimah Banjarmasin

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dan satu populasi. Penelitian adalah penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel penelitian yang telah di rumuskan.

### **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 dan tempat penelitian ini dilakukan di CV. Berkat Salimah Banjarmasin yang beralamat di Jl. Sultan Adam Komplek H. Iyus Gg. Poerwa RT. 26 RW. 03 Banjarmasin Kalimantan Selatan Indonesia.

### **3. Subjek dan Objek Penelitian**

#### **1) Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah Peranan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, CV. Berkat Salimah Banjarmasin.

#### **2) Objek Penelitian**

Objek yang diteliti dalam

penelitian ini adalah CV. Berkat Salimah Banjarmasin

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan.
- 2) Wawancara, penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan atau karyawan yang mewakili kemudian dihimpun menjadi data yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini.

#### 5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan menggambarkan kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada saat ini

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kondisi ini terjadi di CV. Berkat Salimah Banjarmasin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Permasalahan yang paling menonjol adalah kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal, rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu, kemudian apabila karyawan tidak masuk kerja tidak disertai keterangan secara tertulis hanya dilakukan lewat SMS

dan telepon. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal

Masalah yang terjadi pada CV. Berkat Salimah Banjarmasin selama ini adalah manajemen sudah memberikan perhatian berkaitan dengan kinerja kerja karyawan, tetapi kinerja kerja karyawan tetap saja belum memenuhi standar kerja yang diharapkan oleh pimpinan, dalam hal ini disebabkan oleh kemampuan kerja karyawan CV. Berkat Salimah Banjarmasin dimana banyaknya administrasi pencatatan dan pelaporan belum terlaksana dengan baik disebabkan oleh terlalu menunda pekerjaan yang dianggap belum perlu dilakukan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk, tidak adanya *deadline* yang jelas yang seharusnya bisa selesai dalam beberapa menit tapi diselesaikan dalam hitungan jam, selalu malas sehingga pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu.

Upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan yang seharusnya melalui disiplin kerja adalah dengan datang dan pulang tepat pada waktunya kemudian pemberian penghargaan, informasi pekerjaan, pemberian perhatian, ancaman, hukuman, dan pemaksaan pada karyawan agar bekerja lebih giat.

### **PEMBAHASAN**

#### **Disiplin Kerja *Preventif***

##### 1) Pedoman Kerja

- (1) Dapat diketahui bahwa jam kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial

dari stres para karyawan ditempat kerja, adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Jam kerja “normal” umumnya diartikan hari kerja dengan jam tersisa untuk rekreasi dan istirahat.

- (2) Jam istirahat terlalu sedikit waktunya sehingga tidak bisa kemana-mana karena tidak boleh keluar, jam istirahat yang ditetapkan oleh CV. Berkas Salimah Banjarmasin memang hanya 1 jam tetapi waktu tersebut dirasa masih sangat kurang dikarenakan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin sangat banyak sehingga kadang-kadang waktu istirahat dipakai untuk melayani pelanggan yang sudah menunggu lama. Istirahat adalah kegiatan malam hari, sedangkan bekerja adalah aktivitas siang hari. Hal ini berkaitan dengan mereka yang bekerja dengan jadwal yang tidak biasa, baik pada shift kerja atau dengan jam yang diperpanjang hingga melampaui siang, bekerja pada malam hari, serta bekerja disaat pola tidur.
- (3) Jam pulang kerja terlalu lama sehingga anda tidak bisa mengurus keperluan yang lain. Jam pulang kerja terlalu lama bagi karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin sangat memberatkan dikarenakan waktu istirahat yang dipakai untuk tetap bekerja dengan baik

sehingga karyawan mengeluh mengenai jam kerja yang dianggapnya terlalu lama, pada hal jam kerja sudah sesuai dengan ketetapan dan peraturan kerja yang ditetapkan oleh pihak CV. Berkas Salimah Banjarmasin sendiri.

- (4) Hari libur yang diberikan terlalu sedikit. Bagi karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin memang hari libur tersebut tidak sama dengan pegawai negeri, sehingga karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin mengeluhkan tentang hari libur yang sangat sedikit, untuk itulah pegawai meminta kepada pihak CV. Berkas Salimah Banjarmasin untuk memberikan jatah hari libur bagi mereka.
- (5) Pemberian cuti terlalu singkat. CV. Berkas Salimah Banjarmasin memberikan cuti untuk setiap karyawannya hanya 6 hari kerja dikarenakan karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin yang belum banyak sehingga untuk memberikan hasil kerja tidak bisa sepenuhnya, sehingga karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin membatasi waktu cuti bagi karyawannya.
- (6) Susah mendapat ijin untuk tidak bekerja, karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin sering mengeluhkan pemberian ijin yang dipersulit oleh pihak perusahaan, hal ini dikarenakan pihak CV. Berkas Salimah Banjarmasin ingin karyawannya tersebut lebih fokus pada bekerja dan memberikan hasil kerja dengan sepenuhnya, tetapi hal ini yang memberatkan

karyawan, di samping itu juga kenapa pihak CV. Berkas Salimah Banjarmasin sulit memberikan ijin itu dikarenakan dikhawatirkan ijin tersebut bisa disalahgunakan untuk kepentingan yang tidak baik.

### **Kinerja**

#### **1) Ketrampilan Teknis**

- (1) Karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin mempunyai kemampuan khusus. Karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin dengan pendidikan D3 dan S1 mempunyai standar kerja yang bagus dimana cara mereka sudah sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka peroleh jadi ketika karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin bekerja mereka sudah tahu bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan perusahaan yang sehat dan kuat. Bila para pegawai mampu bekerja untuk kuantitas yang maksimal dan kualitas yang prima, maka perusahaan akan menjadi semakin efektif dalam operasionalnya. Perilaku kerja yang mampu mendorong produktifitas adalah perilaku kerja yang cerdas untuk berkolaborasi, berkomunikasi, bersinergi, berkoordinasi, dan fokus pada prestasi. Berkolaborasi artinya selalu siap bekerja sama dengan siapa pun tanpa memiliki perasaan suka atau tidak suka terhadap pihak-pihak terkait.

Berkomunikasi artinya mampu mencair bersama irama kerja sama yang saling memahami dalam satu bahasa persepsi. Bersinergi artinya selalu siap melakukan kegiatan bersama atau kerja gabungan untuk mencapai sasaran dan target. Berkoordinasi artinya selalu menyatukan persepsi terhadap setiap aturan, peraturan, kebijakan agar setiap tindakan dapat berjalan sempurna dan tidak saling bertentangan atau simpang siur.

- (2) Tingkat pendidikan karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin masih rendah, karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin rata-rata berpendidikan SMA dan D3 hanya sebagian saja yang mempunyai pendidikan tinggi setara S1 atau S2 tetapi pengalaman terhadap pekerjaan kontraktor sangat tinggi, sehingga ini memberikan dampak positif bagi CV. Berkas Salimah Banjarmasin itu sendiri.

Perilaku kerja di atas tersebut haruslah menjadi karakter kerja yang membatin dalam diri. Sebab, tanpa kerja sama yang baik, tanpa saling pengertian, dan tanpa saling membantu, maka setiap upaya untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja terbaik akan mengalami kegagalan. Ketrampilan teknis Artinya, karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat; kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat; kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif. Sebagai gambaran, saat ini kuantitas tenaga kerja yang bekerja masih rendah.

Oleh karena itu, sudah selayaknya bila perusahaan berupaya untuk meningkatkan kuantitas tenaga kerja

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Keadaan disiplin kerja karyawan yang ada pada CV. Berkas Salimah Banjarmasin adalah karyawan sering terlambat datang, istirahat lebih dulu dan datang dari istirahat terlalu lama, di indikasikan karena kurangnya pengawasan dari pimpinan kemudian tidak adanya alat absensi sehingga apabila datang terlambat tidak catatan dari pihak perusahaan.
2. Upaya yang dilakukan CV. Berkas Salimah Banjarmasin untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini pada CV. Berkas Salimah Banjarmasin adalah menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal. Tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu.
3. Kendala yang dihadapi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CV. Berkas Salimah Banjarmasin adalah manajemen sudah memberikan perhatian berkaitan dengan kinerja kerja karyawan, tetapi kinerja kerja karyawan tetap saja belum memenuhi standar kerja yang diharapkan oleh pimpinan, dalam hal ini disebabkan oleh kemampuan kerja karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin di mana banyaknya administrasi

pencatatan dan pelaporan belum terlaksana dengan baik disebabkan oleh terlalu menunda pekerjaan yang dianggap belum perlu dilakukan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk, tidak adanya *deadline* yang jelas yang seharusnya bisa selesai dalam beberapa menit tapi diselesaikan dalam hitungan jam, selalu malas sehingga pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu.

4. Cara CV. Berkas Salimah Banjarmasin dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah CV. Berkas Salimah Banjarmasin membuat peraturan kerja yakni siapa yang melanggar akan diberikan sanksi, tetapi hal tersebut tidak terlaksana dengan baik, di mana apabila ada karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin melanggar peraturan tidak diberikan sanksi tetapi hanya berupa teguran biasa yang mana pegawai tersebut bisa melanggar peraturan lagi.
5. Keadaan kinerja karyawan pada CV. Berkas Salimah Banjarmasin adalah kinerja yang dihasilkan dapat ditunjang dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin. Dengan kata lain semakin kinerja kerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu. Sehingga hasil yang diperoleh CV. Berkas Salimah Banjarmasin menjadi lebih baik dan berkualitas.



## Saran

1. Upaya yang harus dilakukan oleh CV. Berkas Salimah Banjarmasin adalah mengoptimalkan sistem kerja dengan memanfaatkan karyawan secara profesional kemudian mempermudah akses pekerjaan agar menjadi mudah, serta meningkatkan kerja sama lintas sektor dan lintas program dan memanfaatkan alat pekerjaan yang tersedia.
2. Disiplin kerja yang seharusnya diterapkan pada karyawan CV. Berkas Salimah Banjarmasin adalah dengan datang dan pulang tepat pada waktunya kemudian pemberian penghargaan, pekerjaan sesuai dengan mekanisme kerja, memberikan sanksi yang bersifat tertulis.
3. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan melakukan pengawasan melekat, adanya teladan yang baik dari pimpinan dan penerapan keadilan sehingga disiplin kerja dari pegawai dapat dibina, tidak hanya takut dengan sanksi yang diberikan tetapi kedisiplinan timbul dari kesadaran setiap karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, D. H., Hendrayani, E., Mardah, S., & Abrori, I. & Purboyo.(2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: *Media Sains Indonesia*.
- Handoko, T. Hani, (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- H. Simamora, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Lazer & Wikstrom, (2017). *Manajemen Personalia*, edisi ke enam, Jakarta : Erlangga.
- Manurung, Jandrio, (2017). *Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Mulyani, Sri, Majidan Noor, (2019). *Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Lapangan UPTD Terminal Km 6 Banjarmasin Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan*. Banjarmasin : STIE Nasional.
- Mondy, dan Noe 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih bahasa Marwansyah dan Mukaram). Jakarta : Erlangga.
- Poerwadarminta W.J.S. (2015). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahmi Widyanti, Basuki, Kurniaty, M. Zainul, Erni Alfisah, Susiladewi, Purboyo. (2020). *The Linked of Role Career-Based Anchors and Organizational Commitment in Disruption Era: Evidence*

from Plywood Corporate Staff In South Kalimantan. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 2731 - 2738. Retrieved from <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/11371>

Rivai, Veithzal, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Grafindo.

Satrohadiwiryono, Bejo Siswanto, (2012), *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.

Simatupang, James Haryando, Dg. Pabalik, Siti Nurhasanah, (2020). *Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong*. Sorong : Universitas Muhammadiyah Sorong.

Sinungan, Muchdarsyah. (2012). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.