

# **ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INSAN BONAFINDE BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Maulina<sup>1</sup>,Hj.Susila Dewi<sup>2</sup>,Defin Shahrial Putra<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0296

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 060.102.181

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 061.605.918

**Email : linamaulina221@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Penerapan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Insan Bonafide Banjarmasin, (2) Produktivitas kerja karyawan PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian analisis kualitatif dan merupakan penelitian survey. Teknik pengambilan data menggunakan observasi dan wawancara karyawan yang berada di PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin belum maksimal, karena masih terdapat karyawan yang melanggar aturan tata tertib kerja, sehingga perlu adanya penerapan disiplin kerja dengan baik lagi dan ketat., Produktivitas kerja karyawan pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin saat ini cukup karena hasil produk yang dihasilkan stabil dan omset penjualan juga stabil, tapi yang perlu diperhatikan lagi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Produktivitas

## **ABSTRACT**

This study aims to determine : (1) The application of work discipline in an effort to increase the work productivity of employees of PT. Insan Bonafide Banjarmasin, (2) Work productivity of employees of PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

The design of this research is a qualitative analysis research and is a survey research, data collection techniques using observation and interviews of employees who are at PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

The results of this study indicate the application of employee work discipline at PT. The people of Bonafide Banjarmasin have not been maximized, because there are still employees who violate the rules of work order, so it is necessary to apply good and strict work discipline., Employee productivity at PT. Currently, Bonafide Banjarmasin's people are sufficient because the products produced are stable and sales turnover is also stable, but what needs to be paid attention to is increasing employee productivity.

*Keywords: Work Discipline, Productivity*

## PENDAUULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:27)". Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi kita sering mendengar istilah disiplin kerja diman hal ini merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya kinerja seseorang.

Menurut (Handoko, 2014:208), "disiplin dalam kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta keaktifan standar perusahaan dalam menindak lanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu sehingga dalam setiap peraturan di instansi apapun peraturan mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. Hal ini disebabkan karena pentingnya peranan kedisiplinan dalam

mencapai standar-standar organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Memperhatikan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Tanpa adanya peranan disiplin dalam perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, karena disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya penerapan disiplin yang diterapkan oleh manager perusahaan maka akan terciptanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam hal melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat dicapai apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan.

Melalui disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, karena pada prinsipnya disiplin akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Karena semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, maka sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penguannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar, 2015).

Tenaga kerja merupakan sesuatu yang sangat vital bagi suatu perusahaan atau pabrik guna menjalankan aktivitas perusahaan tersebut, begitu pula untuk PT. Insan Bonafide Banjarmasin yang merupakan perusahaan yang bergerak

dibidang perkaretan yang mengolah bahan baku karet yang berasal dari petani karet yang diterima pabrik menjadi produk setengah jadi. Industri ini memiliki tenaga kerja yang mayoritasnya rata-rata memiliki latar belakang pendidikan yang rendah. Diketahui dari ± 340 tenaga kerja yang ada di PT. Insan Bonafide Banjarmasin untuk buruh/karyawan sebanyak 280 orang dengan perincian 206 orang yang berpendidikan SLTP dan 74 orang berpendidikan SLTA. Dengan masa kerja yang kurang dari 3 tahun sampai 5 tahun, juga usia pekerja yang masih muda, karena usia tenaga kerja juga dapat mempengaruhi hasil produksi perusahaan, sehingga sedikit banyak kurangnya pengetahuan terhadap hasil produksi PT. Insan Bonafide Banjarmasin. Akibat dari hal tersebut para pekerja sering melakukan penyimpangan-penyimpangan tanpa menyadari bahwa dirinya telah berbuat yang berdampak negatif pada saat proses produksi berlangsung dan mengakibatkan kecacatan pada kualitas produk. Kelalaian yang terjadi lainnya diakibatkan pengaruh faktor fisik buruh/karyawan yang pada umumnya kelelahan, sehingga kurang konsentrasi, sehingga buruh/karyawan tersebut kadang-kadang kurang hati-hati dan tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.

Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusianya Yang hanya lulusan SLTP dan SLTA agar dapat memiliki kemampuan lebih, karena rendahnya pendidikan membuat sedikit banyaknya kurang pengetahuan, keterampilan serta pemahaman terhadap instruksi kerja terhadap produktivitas perusahaan. Maka dari itu pentingnya memberikan pelatihan kerja pada karyawan untuk menambah pengetahuan pada perusahaan, perusahaan juga perlu memberikan motivasi kerja untuk mendorong karyawan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Padahal Memberikan pelatihan kerja dan motivasi saja tidak cukup tanpa adanya peran disiplin kerja dalam sebuah organisasi/perusahaan agar dapat

mengurangi kesalahan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan diharapkan pekerja akan semakin efektif, dengan adanya peranan disiplin dalam sebuah perusahaan akan membuat karyawan terhindar dari terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, dengan Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah dan semangat kerja yang tinggi, yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Dari penjelasan latar belakang di atas, penulisan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PERANAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. INSAN BONAFIDE BANJARMASIN”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kualitatif, Pendekatan kualitatif yaitu mengumpulkan data-data perusahaan dalam hubungannya dengan masalah yang dibahas, kemudian dihubungkan dengan teori-teori.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dan observasi langsung ketempat penelitian pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin diperoleh gambaran mengenai permasalahan yang terjadi berikut penjelasan dari masing-masing, yaitu :

1. Penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT. Insan Bonafide Banjarmasin yang merupakan penggilingan karet terbesar di kalimantan yang mempunyai ratusan karyawan, dalam menerapkan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja

karyawan di PT. Insan Bonafide Banjarmasin masih kurang dalam menerapkan disiplin kerja sehingga masih terjadi pelanggaran tata tertib kerja dan waktu kerja, karena kurangnya penerapan disiplin dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja. Mengakibatkan proses jalanya produksi menjadi terganggu karena kurang teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan mutu produk SIR yang dihasilkan berkurang yang mengakibatkan kecacatan, sehingga perusahaan harus menjual produk cacat tersebut dengan harga yang murah kepada pembeli, cacat produk SIR tersebut diakibatkan kurangnya arahan pemimpin kepada karyawan, faktor latar belakang pendidikan yang rendah dan penerapan disiplin yang kurang, karena penerapan disiplin yang kurang mengakibatkan karyawan tidak konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya karena waktu yang seharusnya digunakan untuk istirahat menjadi waktu kerja sehingga karyawan tersebut tidak memiliki waktu untuk istirahat, faktor keterlambatan masuk kerja yang membuat karyawan harus rela tidak istirahat karena harus menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu memerlukan penerapan disiplin yang lebih ketat lagi.

Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan yang merupakan hal terpenting bagi perusahaan atau organisasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam memberikan penerapan disiplin kerja yang lebih baik lagi, maka hendaknya pemimpin menegakkan beberapa disiplin kerja untuk meningkatkan lagi penerapan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- 1) Menegakkan disiplin Preventif  
Merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja

perilakunya diatur oleh norma-norma organisasi agar tidak merugikan organisasi di tempat mereka bekerja. Syarat-syarat menegakkan disiplin preventif adalah:

- 1) Karyawan diseleksi dan ditempatkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Karyawan dididik dan dilatih sebelum ditempatkan pada suatu pekerjaan.
- 3) Karyawan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan kemampuannya.
- 4) Membangun karyawan untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya.
- 5) Membangun karyawan untuk memiliki suatu keberanian untuk mengeluarkan pendapat dan memberikan kesempatan padanya.

2) Menegakkan disiplin positif  
Pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan. Tujuannya adalah membantu karyawan untuk memperbaiki diri, bukan pemberian sanksi. Pandangan ini didasarkan bahwa karyawan pada umumnya bersedia bertanggung jawab atas pekerjaannya. Jika karyawan tidak memiliki kesadaran diri terhadap kinerjanya, disiplin positif tidak ada artinya apa-apa. Langkah-langkah untuk menegakkan disiplin positif yaitu:

Rumuskan norma-norma kerja yang harus dipatuhi karyawan.

- 1) Sosialisasikan melalui pendidikan dan pelatihan norma-norma kerja tersebut.
- 2) Mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan hasilnya kepada karyawan.
- 3) Membina mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan.
- 4) Disiplin positif pada hakikatnya merupakan suatu prosedur yang menganjurkan karyawan untuk

memonitor perilaku mereka sendiri dan menerima tanggung jawab akibat dari tindakan yang dilakukan. Disiplin positif merupakan proses pembentukan disiplin diri seperti pada disiplin preventif yaitu adanya kesadaran diri untuk melaksanakan segera peraturan dan tugas yang diberikan tanpa adanya paksaan.

### 3) Menegakkan disiplin Progresif

Intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan yang bersangkutan diberi sanksi atau diberhentikan. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja sebelum terkena hukuman atau pemberhentian. Disamping itu untuk memberi peluang pada pimpinan agar dapat bekerja sama dengan karyawan dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukan. Ada empat tahap yang dilalui untuk menerapkan disiplin progresif yaitu:

- 1) Peringatan secara lisan (*verbal warning*)
- 2) Peringatan secara tertulis (*written warning*)
- 3) Skorsing (*suspension*)
- 4) Pemberhentian (*discharge*)

## 2. Upaya Produktivitas kerja karyawan pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

Untuk produktivitas kerja karyawan PT. Insan Bonafide Banjarmasin stabil, walaupun hasil produk yang dihasilkan stabil, tetapi produktivitas kerja karyawan harus ditingkatkan lagi, karena pada kenyataannya masih banyak produk SIR yang mengalami kecacatan sehingga perusahaan harus menjual produk cacat tersebut dengan harga yang murah kepada pembeli. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lagi proses produksi yang mengakibatkan kecacatan produk SIR tersebut, dan untuk meningkatkan lagi maka yang harus

diperhatikan pemimpin PT. Insan Bonafide Banjarmasin yaitu selalu mempelajari setiap faktor dalam suatu rangkaian produksi secara menyeluruh, meliputi buku, mesin, metode, lingkungan dan faktor manusia. Kemudian harus dijaga agar setiap faktor tersebut selalu dalam keadaan fungsi yang efektif dan efisien, sesuai dengan kegunaannya masing-masing.

Agar tidak terulang kembali kecacatan produk yang sama, yang terpenting adalah sadar mutu pekerja, untuk mengurangi kecacatan produk maka yang harus diperhatikan dalam meningkatkan mutu karet, yaitu:

### 1) Tenaga kerja

Untuk meningkatkan pengetahuan dan pengembangan penampilan yang disebabkan pendidikan yang rendah dan kurangnya pengalaman pada perusahaan dapat melakukan pengarahan dan pelatihan, pengarahan dan pelatihan yang diberikan disesuaikan kebijaksanaan dari perusahaan, meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi mutu karet dalam proses produksi, dimulai dari bahan baku sampai produk akhir. Dan menempatkan pekerjaan yang berpengalaman pada bagian-bagian yang sangat penting seperti pada proses penggiling dimesin mangel dan pengeringan dimesin dryer. Karena karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan masih sedikit.

### 2) Mesin

Mesin yang rusak harus segera dibaiki oleh bagian teknis perusahaan, namun jika ternyata mesin tidak dapat diperbaiki lagi atau sudah layak pakai maka pihak perusahaan harus segera mengganti mesin yang baru, perawatan mesin juga harus perlu diperhatikan sehingga mesin dan peralatan yang ada jadi lebih awet, hal ini penting untuk terhambatnya kegiatan proses produksi.

### 3) Material

Penerimaan bahan baku hendaknya lebih diteliti lagi agar mencegah bahan oleh karet yang masuk bermutu rendah

yang banyak mengandung kotoran, pembersihan gudang dan bahan baku secara rutin sehingga tidak ada bahan baku yang terkena bakteri.

#### 4) Metode

Metode dalam penyimpanan bahan baku jangan terlalu lama karena akan menyebabkan bahan baku semakin menggumpal sehingga perlu menyejukkan bahan baku agar langsung diolah sehingga mutunya terjaga, untuk proses perendaman sebaiknya jangan terlalu lama karena dapat menyebabkan zat anti oksidasi dalam karet akan hilang maka merendamnya hanya boleh dilakukan kurang dari 10 menit.

#### 5) Lingkungan

Untuk lingkungan perusahaan sudah meupayakan penanamn pohon dibelakang gedung, guna menyerap bau yang dihasilkan oleh karet, perusahaan juga sudah meninggikan lantai gudang bahan baku agar membuat kualitas olahan karet tidak terkena bakteri.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis mencoba menarik kesimpulan :

1. Penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin belum maksimal, karena masih terdapat karyawan yang melanggar aturan tata tertib kerja, sehingga perlu adanya penerapan disiplin kerja dengan baik lagi dan ketat. Yang terlihat dari indikator pelanggaran disiplin seperti terlambat masuk kerja, penumpukan tugas-tugas yang masih belum diselesaikan dan pelanggaran lainnya seperti tidak ada diruang pada saat jam kerja kerja sudah berlangsung. Maka dari itu seorang pemimpin harus menegakkan lagi beberapa disiplin kerja agar karyawan dapat disiplin.
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Insan Bonafide saat ini cukup karena hasil produk yang dihasilkan stabil dan omset penjualan juga stabil, tapi yang

perlu diperhatikan lagi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu kecacatan produk SIR yang diakibatkan karena faktor tenaga kerja, mesin, bahan baku, metode dan lingkungan.

Untuk saran bagi penelitian ini adalah :

1. Penerapan disiplin yang selama ini telah dijalankan, sebaiknya perlu ditingkatkan lagi untuk masa yang akan datang.
2. Pemimpin perusahaan bisa menempatkan calon karyawannya sesuai dengan fashion atau skill yang mereka miliki.
3. Dalam meningkatkan kedisiplinan hendaknya pemimpin memberikan pelatihan kerja pada karyawan yang latar belakang pendidikannya rendah

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arsyad, Azhar. 2015. Media Pembelajaran. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Arbieyanti Nasution, Desry. 2016. Hubungan Pemahaman Isi, Struktur, dan Ciri Kebahasaan dengan Kemampuan Menulis Teks Eksplanasi oleh Siswa Kelas XI SMA Negeri 5 Medan Tahun Pembelajaran 2015/2016. Skripsi Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia Universitas Negeri Medan.
- Asmiarsih. Tetty. 2014. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik. Jakarta. Jurnal Psyche,1(2).
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Hamdan Dahlan, Djamil Hasim, 2016. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor

- Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi, Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak Papua
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2016. Analisis Kritis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Handoko, 2014, Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua,
- Harahap. Sofyan Syafri (2016). Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan. Cetakan ketiga. Edisi 2. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- Idris, I., Hasibuan, H., Efriza, D., & Sari, R. A. (2017). Ibm Peningkatan Produktivitas Kelompok USAha Roti "Nenot-nenot" Kelurahan Suka Ramai Medan. Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik dan Inovasi, 4(1), 51-58.
- M. Ma'ruf Abdullah, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan (Yogyakarta:Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 6.
- Miftah Thoha. 2012. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo.
- Rasmulia, Sembiring. 2016. Pengaruh Harga, Kualitas, Keragaman Produk dan Lokasi Pasar Terhadap Preferensi Konsumen Dalam Membeli Produk Pertanian di Pasar Tradisional Berastagi. Agrica Jurnal: Agribisnis Sumatera Utara Vol.9 No.2.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal 340-355. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2011. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bandung : Bumi Aksara.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya: CV R.A.De.Rozarie
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.