

**PENERAPAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA DALAM USAHA  
MENINGKATKAN SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA PADA PT. BINUANG  
MITRA BERSAMA BLOK II BINUANG TAPIN**

**ABSTRAK**

Khairu Ihsan<sup>1</sup>, Aida Vitria<sup>2</sup>, Husnurrofiq<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 17.31.0330  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 1123126801  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 1105036201  
**Email : Khairuihsanihsan@gmail.com**

Penelitian ini meneliti tentang penerapan disiplin yang dilakukan terhadap karyawan PT. Binuang Mitra Bersama Blok II Binuang Tapin. Penelitian ini didasarkan pada ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan sehingga berakibat para kinerja karyawan PT. Binuang Mitra Bersama salah satunya adalah sulitnya mendapatkan promosi jabatan.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Binuang Mitra Bersama terutama dibagian HRD dan beberapa karyawan kantornya.

Berdasarkan hasil penelitian permasalahan pada PT. Binuang Mitra Bersama Blok II tapin adalah minimnya pelatihan dan kurangnya refreshing yang diberikan perusahaan, pengawasan terhadap karyawan yang minim, kurangnya motivasi dan semangat kerja yang rendah, kurangnya insentif, dan uang lembur terhadap karyawan outsourcing dan promosi jabatan yang agak lama bagi pekerja.

**Kata kunci : penerapan disiplin dan motivasi untuk semangat dan gairah kerja**

**ABSTRACT**

*This study examines the application of discipline to employees of PT. Binuang Mitra Bersama Block II Binuang Tapin. This research is based on employee dissatisfaction with company policies, resulting in the performance of employees of PT. Binuang Mitra Bersama, one of which is the difficulty of getting a promotion.*

*The design of this research is a qualitative research. The research population is all employees of PT. Binuang Mitra Bersama, especially in the HRD section and some of its office employees.*

*Based on the results of research problems at PT. Binuang Mitra Bersama Block II tapis are the lack of training and lack of refreshing provided by the company, minimal supervision of employees, lack of motivation and low morale, lack of incentives, and overtime pay for outsourced employees and promotions that take a long time for workers.*

**Keywords: the application of discipline and motivation for enthusiasm and passion for work**

## **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya, kedua organisasi yang disibukkan dengan perakitan dan administrasi akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang harus diperhatikan bersama adalah bahwa pencapaian sebagai tindakan dalam organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada inovasi, aset kerja yang dapat diakses, kantor atau yayasan yang dimiliki, namun juga bergantung pada bagian SDM.

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pertambangan, organisasi harus fokus pada disiplin kerja, terutama memikirkan bahwa waktu deregulasi akan segera dimulai, di mana lingkungan oposisi yang akan dihadapi akan sama sekali berbeda. Ini memberi kekuatan pada setiap organisasi untuk memiliki pilihan untuk bekerja dengan lebih mahir, memadai, dan menguntungkan. Tingkat persaingan yang tidak dapat disangkal dapat mendorong setiap organisasi untuk bersaing dengan daya tahan organisasi dalam kontes yang tinggi, yang untuk situasi ini menyiratkan bahwa organisasi harus fokus pada bagian SDM. Jadi orang dapat dipandang sebagai variabel penentu karena dalam kepemilikan orang semua perkembangan akan diakui dengan tujuan akhir untuk memahami organisasi.

Untuk mendapatkan SDM, merupakan hal yang lumrah jika asosiasi dapat berkontribusi secara nyata pada semua kegiatan organisasi. Perwakilan akan menghargai hak dan komitmen satu sama lain sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif, pada akhirnya pekerja dengan sengaja dan sungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam melakukan kewajiban dan tugasnya, dan ini menyiratkan bahwa ketertiban kerja akan ditampilkan oleh perwakilan, karena mereka dibujuk dalam melakukan kewajibannya di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil dari pengamatan yang diperoleh, penerapan disiplin dan motivasi kerja dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pada PT. binuang mitra bersama blok II belum diterapkan dengan baik karena masih banyaknya kekurangan dalam melaksanakan tugas ataupun kegiatan yang diperintahkan.

Dalam hal disiplin kerja, manusia sebagai karyaewan merupakan suatu aset yang sangat berharga. Karena manusia mempunyai daya pikir dan dapat mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen. Sehingga perusahaan dapat berkembang dengan optimal.

Untuk menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat dituntut disiplin kerja untuk memotivasi karyawan secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya disiplin kerja dalam upaya memotivasi karyawan ini, maka dalam penelitian ini saya sebagai penulis tertarik mengambil judul: "Penerapan Disiplin Dan Motivasi Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Semangat Dan Gairah Kerja Pada Pt. Binuang Mitra Bersama Blok Ii Binuang Tapin".

## **METODE PENELITIAN**

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah "metode kualitatif". Metode kualitatif merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, pemilihan metode penelitian juga tergantung pada fenomena yang ingin diteliti. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk

membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang bagaimana penerapan bagaimana penerapan disiplin dan motivasi kerja dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pada pt. binuang mitra bersama blok II Binuang Tapin dan membandingkannya dengan teori menurut ilmu manajemen sumber daya manusia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Pada dasarnya dalam dunia usaha terutama pada perusahaan yang sedang berkembang, biasanya tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja dan penerapan disiplin kerjanya, dimana masalah yang dihadapi karyawan bermacam-macam hampir disemua perusahaan. Permasalahan sekecil apapun yang dihadapi harus ditangani dengan serius. Apalagi permasalahan tersebut berkaitan dengan tenaga kerja dan tingkat kedisiplinannya.

Seorang pemimpin hendaknya memberikan jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan merupakan suatu hambatan untuk menjadikan perusahaan lebih baik lagi menuju yang akan datang. Permasalahan yang dihadapi adalah kurangnya kedisiplinan dan menurunnya motivasi kerja para karyawan, sehingga ini menjadi faktor penyebab yang dihadapi perusahaan tersebut.

Hendaknya pimpinan perusahaan mengatasi permasalahan dan mengetahui penyebab kurangnya kedisiplinan dan menurunnya motivasi kerja.

PT. Binuang Mitra Bersama Blok II merupakan perusahaan pertambangan yang mempunyai ratusan karyawan. Tapi disini penulis hanya akan melakukan penelitian di kantornya saja. Berdasarkan data dan informasi yang saya dapatkan dari PT. Binuang Mitra Bersama Blok II terdapat masalah yang menyebabkan kurangnya disiplin kerja dan menurunnya motivasi kerja pada karyawan, adapun

permasalahannya adalah minimnya pelatihan dan refreking yang diberikan manajemen perusahaan terhadap karyawan, fasilitas dalam menunjang kelancaran administrasi belum terpenuhi seperti ATK yang kurang memadai, konsumsi seperti makanan ringan dan minuman-minuman seperti teh, kopi dan sebagainya, dan perbaikan fasilitas penunjang yang sering terlambat seperti perbaikan lampu, keran air di wc dan tidak adanya musholla kecil buat karyawan yang ingin melakukan ibadah kecil.

Pengawasan terhadap karyawan yang masih minim karena kesibukan pemimpin dan banyaknya perkerjaan yang kadang tak terbendung, pemberian insentif atau uang lembur terhadap karyawan outsourcing tidak ada dan promosi jabatan bagi pekerja agak lama.

Disini sudah jelas konteks permasalahan yang ada pada perusahaan PT. Binuang Mitra Bersama Blok II. semua permasalahan tersebut dapat terselesaikan dengan baik jika perusahaan tersebut cepat berbenah diri dengan melakukan tindakan yaitu dengan cara memberikan motivasi yang bagus terhadap karyawan-karyawannya.

### **Pembahasan**

Semakin pesat perkembangan dalam dunia usaha dalam dunia perekonomian di suatu negara termasuk juga di Indonesia untuk mendorong majunya pertumbuhan ekonomi. Hal ini tentunya membuat semakin ketatnya persaingan di dunia usaha yang mendorong lahirnya berbagai industri atau usaha di berbagai bidang baik produksi barang maupun di bidang pelayanan jasa. Hal inilah yang mendorong seorang pemimpin perusahaan untuk cepat mengambil keputusan dan langkah-langkah terbaik serta membuat keputusan yang penting guna memperlancar kegiatan usahanya. Selain itu, adanya perbaikan-perbaikan dan peningkatan sikap kehati-hatian dalam menentukan langkah kedepannya. Salah satu cara mendapatkan

informasi yang akurat serta cara mengelola yang baik adalah dengan cara mendapatkan informasi yang akurat dan tepat waktu guna memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan handal.

Pemberian motivasi karyawan yang dilakukan oleh manajemen PT. Binuanhg Mitra Bersama Blok II saat ini masih belum sepenuhnya terlaksana dengan apa yang sesungguhnya diharapkan oleh karyawan-karyawan di perusahaan tersebut, terutama karena kesibukan pemimpin atau wakil pimpinan, dan kurangnya waktu untuk memberi perhatian dan bimbingan kepada karyawannya. Hal ini mengakibatkan kegiatan motivasi terhambat, artinya kegiatan motivasi kerja hampir tidak berjalan dengan baik karena pemimpinya tidak cukup waktu untuk melakukannya. Akibatnya banyak diantara karyawan bersikap kurang disiplin dan semangat kerjanya menurun, hal ini dapat mengakibatkan produktivitas kerja pada perusahaan menurun.

Pada umumnya ketika semangat kerja dan semangat kerja mulai menurun, mereka cenderung malas dan kurang disiplin dalam bekerja, mengabaikan aturan, dan sering melakukan tindakan mengancam.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja, seorang pemimpin dituntut untuk meningkatkan motivasi kerjanya, terutama karyawan semaksimal mungkin. Untuk itu perlu terjalin hubungan antar pekerja di perusahaan Adanya hubungan antara sesama pekerja dan karyawan dengan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja dari individu tersebut. Pimpinan perusahaan juga harus menyadari pentingnya faktor manusia dalam bekerja dalam menunjang kelangsungan hidup karyawan.

Adapun pemberian motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja pada karyawan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen PT. Binuang Mitra Bersama Blok II sebagai berikut:

- 1) Memberikan Pelatihan dan Refresing  
Untuk meningkatkan gairah atau semangat kerja pada karyawan perlu adanya sebuah pelatihan dan hiburan dari perusahaan sehingga karyawan tidak merasa jenuh pada pekerjaannya.

Pelatihan karyawan yang tepat dapat memberikan efek yang baik pada karyawan sehingga karyawan tidak jenuh dan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya, antara lain:

- (1) Karyawan memahami seluk beluknya pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam
- (2) Karyawan dapat memahami perkembangan perusahaan
- (3) Karyawan dapat memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan
- (4) Karyawan mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan
- (5) Karyawan dapat memahami informasi yang disampaikan perusahaan
- (6) Karyawan dapat memahami kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan
- (7) Karyawan dapat melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan
- (8) Karyawan mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan
- (9) Karyawan mampu memahami dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan

Manfaat kegiatan pelatihan kerja pada karyawan, antara lain :

1. Perusahaan akan berkemampuan dalam menyerusai diri dengan kebutuhan sekarang.
2. Perusahaan akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Perusahaan akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan dimasa depan.

4. Perusahaan dapat meningkatkan prestasi karyawan secara individual maupun kelompok .
5. Mekanisme perusahaan lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
6. Perusahaan dapat mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Karyawan juga membutuhkan sebuah kesenangan seperti refrening karena pimpinan rekan-rekan kerja dalam melepas beban pekerjaan. Contohnya study tour, merayakan hari-hari tertentu bersama rekan kerja diperusahaan seperti acara makan besar hari raya, acara ulang tahun bos, makan besar ulang tahun perusahaan, dan perayaan proyek sukses.

Menyediakan Fasilitas Untuk Menunjang Kelancaran Proses Admisitrasi karyawan untuk menunjang kelancaran admisitrasi maka perlunya fasilitas yang memadai agar karyawan merasa betah dan semangat bekerja. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mengutamakan fasilitas terhadap Sumber Daya manusia(SDM) yaitu tenaga kerja.

- 2) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik.

Fasilitas kerja yang baik merupakan bentuk pelayanan perusahaan kepada karyawan dalam rangka menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Sarana kerja tersebut merupakan alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah dan karyawan akan lebih produktif.

Dengan adanya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam

bekerja dan menciptakan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Fasilitas kantor harus benar-benar tersedia untuk karyawan seperti :

- (1) Alat-alat tulis kantor
- (2) Konsumsi gula, teh, kopi
- (3) Makanan ringan dsb

Serta perbaikan fasilitas jika terjadi kerusakan harus cepat tanggap jangan sampai dibiarkan atau ditunda-tunda sepeerti perbaikan lampu, keran, dsb. Jika dibiarkan sedikit banyaknya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Yang saya ketahui pernah terjadi kekosongan seperti ATK, gula, kopi, makanan ringan sehingga karyawan merasa terabaikann oleh pihak manajemen, padahal kekosongan ini sudah dilaporkan oleh bagian furchasing pihak manajemen keuangannya tidak ada tanggapan serius, serta perbaikan fasilitas tidak cepat tanggap oleh pihak manajemen perusahaan dikarenakan biaya-biaya untuk perbaikan tidak ditanggapi oleh pihak manajemen perusahaan.

Dilihat dari permasalahan diatas bahwa fasilitas tersebut belum sepenuhnya memberikan kepuasan terhadap karyawan, sehingga ini akan mampu memacu kendornya semangat kerja, males menyelesaikan tugas tanggung jawab. Sekecil apapun permasalahannya jika dibiarkan akan menjadi dampak besar terhadap perusahaan.

- 3) Pemberian Sanksi dari Manajemen Perusahaan

Pada dasarnya, aktivitas dan perilaku karyawan dalam perusahaan diatur dalam aturan internal perusahaan, baik dakam peraturan lisan maupun peraturan tertulis, peraturan perusahaan dalam bentuk SOP, kode etik dan sebagainya. Hal ini diperlukan agar

karyawan tidak melakukan perbuatan yang dapat menimbulkan resiko-resiko yang dapat berdampak juga pada perusahaan maupun rekan kerja (risiko fisik maupun nonfisik seperti reoutasi, kedisiplinan, dan lain-lain). Dan untuk menegakkan sebuah aturan, tentu juga harus diberi reward dan punishment-nya, aturan bagi yang melanggar dan kompensasi bagi yang menerapkan. Hal ini dilakukan bila pekerja perusahaan melanggar peraturan yang salah ditetapkan oleh pemimpin perusahaan maka pimpinan perlu memberikan peringatan terhadap pekerja.

Misalnya saja jika melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan diberikan sanksi sebagai berikut:

1. Peringatan tertulis((pertama, kedua dan ketiga)
2. Pemindahan lingkungan kerja
3. Pengurangan gaji
4. Penurunan strata/golongan/skala gaji
5. Pencabutan tunjangan/kompensasi tertentu
6. Penurunan status karyawan
7. Diberhentikan sementara
8. Diberhentikan secara hormat dan tidak hormat

Dalam pemberian sanksi terhadap karyawan yang selalu melanggar peraturan tidak boleh pilih kasih yang dapat mengakibatkan kecemburuan diantara para pekerja. Dengan adanya pemberian sanksi dari manajemen perusahaan maka karyawan merasa diperhatikan, sehingga karyawan tidak semena-mena melanggar peraturank yang ada dalam perusahaan, dan karyawan yang merasa diperhatikan dapat memacu kinerja mereka dalam bekerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

- 4) Pemberian insentif atau uang lembur  
Uang lembur yang diberikan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan perusahaan. Uang lembur

tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dalam hal ini karyawa dituntut untuk dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Dengan diberikannya uang lembur tersebut seorang dituntut untuk lebih menentukan sikap dalam menghadapi pekerjaannya. Kepuasan kerja itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun luar lingkungan kerja. Karyawan dituntut untuk dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan juga perasaan yang berpengaruh dalam melakukan pekerjaan apa yang ditugaskan kepadanya.

Terhadap tenaga kerja outsourcing yang bekerja pada perusahaan tidak mendapatkan uang lembur padahal jam kerja melebihi jam kerja, yaitu 8 jam. Tenaga kerja outsourcing seperti OB dan CS yang datang lebih awal dan pulang paling akhir tidak mendapatkan uang lembur. Tenaga kerja outsourcing selalu pulang lebih akhir melebihi kerja 8 jam, padahal dalam disnaker jam kerja normal tenaga kerja 8 jam, jika lebih maka mendapatkan uang lembur tetapi malah sebaliknya tidak mendaapatkan uang lemburnya. Tenaga kerja outsourcing seakan-akan tidak diperdulikan oleh perusahaan. Pernah rapat untuk membahas permasalahan uang lembur tenaga kerja outsourcing, antara pihak PT. Binuang Mitra Bersama Blok II dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing asal pihak adaro memberikan uang lembur terhadap tenaga kerja outsourcing yang bekerja diperusahaannya. Akan tetapi sampai saat ini tidak ada tanggapan dari pihak manajemen perusahaan.

- 5) Memberikan penghargaan atau promosi jabatan  
Seorang pemimpin sebaiknya lebih memberikan penghargaan kepada pekerjaanya agar mereka merasa tenang tetap bekerja di usaha yang dijalankan

oleh pemimpin yang bersangkutan, dan pimpinan harus selalu memperhatikan penghargaan apa yang diberikan sesuai prestasi kerja mereka atau kelamaan mereka mengabdikan di perusahaan tersebut. Penghargaan itu sikap mental dan etos kerja produktif sebagai faktor dominan karyawan dalam pembangunan menuju keberhasilan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. PT. Binuang Mitra Bersama Blok II adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan, perusahaan ini baru berdiri sekitar 7 tahun. Karena perusahaan ini merupakan perusahaan baru maka masih banyak kekurangan diberbagai bidang salah satunya dibidang pemberdayaan karyawan.
2. Pihak manajemen PT. Binuang Mitra Bersama Blok II saat ini sebenarnya belum memenuhi apa yang diharapkan karyawan selama mereka bekerja di perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan kurang maksimal memberikan motivasi sebagaimana yang saya jelaskan pada permasalahan diatas, dikarenakan perusahaan ini masih tergolong perusahaan yang baru.
3. Pada awalnya perusahaan dalam memberikan motivasi dan masukan untuk tenaga kerjanya yang dilakukan seorang pemimpin untuk mendorong semangat kerja karyawan berjalan dengan lancar. Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu terjadi penurunan dalam perhatian pimpinan kepadakaryawan sehingga kesibukan seorang pemimpin, sehingga karyawan merasa tidak terawasi lagi.
4. Dalam usaha meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja terhadap PT. Binuang Mitra Bersama Blok II , hendaknya seorang pimpinan dituntut untuk meningkatkan atau memberikan motivasi untuk mendorong kembali semangat kerja dan gairah kerjanya yang selama ini kendor, agar para karyawan

merasa utuh kembali dan mempunyai keinginan serta tekad yang kuat untuk memajukan perusahaan bersama-sama.

5. Motivasi sangat bermanfaat baik terhadap perusahaan maupun tenaga kerja guna untuk kelancaran kemajuan suatu perusahaan atau suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi yang diinginkan.

### **Saran**

1. Untuk menerapkan disiplin kerja dan produktivitas karyawan hendaknya dimulai dari kesadaran dan kemauan pimpinan dan pimpinan perlu menjadi teladan bagi karyawan serta pimpinan juga harus mengetahui apa masalah-masalah yang terjadi terhadap perusahaan.
2. Untuk menerapkan disiplin kerja karyawan hendaknya pimpinan melakukan pengawasan yang bersifat mendidik
3. Untuk mendorong semangat kerja dan gairah kerja hendaknya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan apa yang ia berikan kepada perusahaan selama mereka bekerja diperusahaan tersebut.
4. Hendaknya seorang pimpinan dan karyawan saling memberikan masukan agar menjadi bahan evaluasi yang bagus bagi kemajuan perusahaan.
5. Jika suatu saat kita kelak menjadi pemimpin perusahaan baiknya kita memberikan motivasi kerja agar menghasilkan kesan yang positif.

### **Daftar Pustaka**

- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Edisi 2. BPF.
- Harindja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta Bumi Aksara
- Heijrachman dan Sayd Husnan. 2000. *Manajemen Personalialia*, Edisi 4. Yogyakarta Cetakan Kesembilan, BPFE.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sahabuddin, Deddy. 2002. *Peningkatan Disiplin Kerja Banjarmasin*. pada PT.(Persero) Pelindo III(tidak Dipublikasikan).
- Siagian, P. Sondang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta . Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Edisi Kedua Penerbit STDE YKPN.
- Hasibuan. 2001. *Prestasi Kerja PT. Gunung Agung*. Jakarta.
- Dr. Sowatno. 2001. *Tujuan dan Manfaat Dari Motivasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Drs. Muchdaarsyah Simungan . 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.