
**Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Dalam
Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Departemen Produksi
PT. MAS SUMBIRI Semarang**

Martini

martini@stieanindyaguna.ac.id

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ANINDYAGUNA, SEMARANG, INDONESIA

Abstrak

Kinerja sebuah perusahaan tidak terlepas dari sebuah kinerja dari seorang karyawan. Tujuan dari penelitian ini ingin melihat seberapa besar peran dari disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan perskalaan 1-10 dengan jumlah responden sebesar 57 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau paarameter yang mana mengambil semua responden dari karyawan yang bekerja di bagian produksi. Data yang diperoleh kemudian di analisis menggunakan program spss 21. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa penerapan disiplin kerja dan pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Pelatihan kerja mendominasi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja, Pt. Mas Sumbiri Semarang

Abstract

The performance of a company is inseparable from the performance of an employee. The purpose of this study is to see how big the role of work discipline and job training on employee productivity. The data of this study used a questionnaire with a scale of 1-10 with the number of respondents being 57 employees. The sampling technique uses the census or parameter method which takes all respondents from employees who work in the production department. The data obtained were then analyzed using the SPSS 21 program. The results of this study confirm that the application of work discipline and job training can increase employee productivity in the company. Job training dominates in increasing employee productivity.

Keywords: Work Discipline, Job Training, Work Productivity, PT. Mas Sumbiri Semarang

Pendahuluan

Dinamika bisnis yang sangat tinggi menuntut perusahaan harus mampu bertahan ditengah ketidakpastian situasi bisnis. Bukan hal yang mudah untuk bertahan ditengah hantaman pesaing bisnis yang sejenis dan tidak sejenis. Hal yang dapat dilakuakn oleh perusahaan agar dapat bertahan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sulaeman, 2014).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Masalah SDM saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dpat tercapai tepat pada waktunya. Dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan (Sinungan, 2008).

Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDMnya maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai. Itu terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja adalah dengan peningkatan disiplin kerja dan pelatihan kerja karyawan. Menurut Priyono *et al.* (2015), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin bekerja sebagai sikap mental itu tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di perusahaan untuk tujuan tertentu. Priyono *et al.* (2015), juga berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan secara sukarela mencoba bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain.

Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Gibson *et al.*, 2012).

Meski penelitian tentang produktivitas kerja sudah pernah dilakukan namun masih terdapat perbedaan hasil penelitian diantara para peneliti, diantaranya Suharno Pawirosumarto dan Dini Iriani (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, namun penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam sebuah karyawan (Vico W.R, 2013; Anggit Rahmadi Triatmojo, 2016).

Berdasarkan pada fenomena yang ada dan perbedaan hasil penelitian dibuatlah sebuah rumus permasalahan bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan meningkatkan disiplin kerja dan pelatihan kerja dalam sebuah perusahaan.

Literatur Review

Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat menurut Hasibuan, (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: 1) Tanah 2) Bahan baku dan bahan pembantu 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat 4) Tenaga kerja.

Dalam mengukur produktivitas kerja seseorang pekerja dibutuhkan sebuah indikator-indikator yang tepat, adapun indikator yang dapat digunakan menurut Sutrisno, (2016), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

-
1. Kemampuan, 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri
 5. Mutu

Dalam beberapa penelitian produktivitas kerja dikaitkan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti disiplin kerja dan pelatihan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut indah puji hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Adapun Indikator yang dapat dipakai sebagai indikator Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2016) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut: 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladanan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat (waskat) 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan.

Dalam penelitian ini disiplin kerja dipergunakan sebagai salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu mengatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan tercipta produktivitas kerja akan tercipta dengan sendirinya (Anggit Rahmadi Triatmojo, 2016; Yusritha Labudo, 2013). Berdasarkan pada hal tersebut dibuatlah sebuah hipotesis pertama dalam penelitian ini; H1 semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses belajar suatu wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan

pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

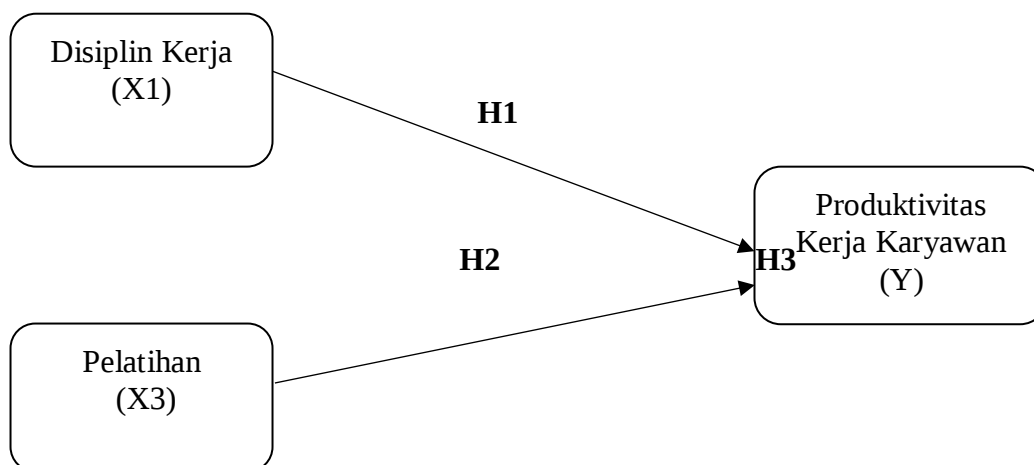
Menurut Rachmawati (2008), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Program Pelatihan Menurut Noviantoro (2009), indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui: 1. Materi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Sikap dan Keterampilan 4. Lama Waktu Pelatihan, 5. Fasilitas Pelatihan

Dalam beberapa penelitian seperti Nur Ainal Karima, Idayanti, dan Fauziah Umar (2018), Mengatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja seorang karyawan, begitupula penelitian yang dilakukan oleh Andi Pettarani, Herman Sjahruddin, Abd. Mansyur Mus (2018).

Berdasarkan pada penelitian tersebut dibuatlah sebuah hipotesis 2 yakni H2 semakin baik pelatihan kerja maka semakin baik produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Andi et al, (2018), Labudo (2013), Anggi et al, (2016)

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis serta menganalisis dan menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel-variabel penelitian. Menurut Ferdinand (2006) penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antara beberapa konsep atau variabel atau strategi yang akan dikembangkan dalam manajemen.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2010). Sedangkan menurut Sugiyono (2014) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja di PT. MAS Sumbiri yang berjumlah 57 pekerja yang bekerja dibagian produksi (*internal report* PT. MAS Sumbiri Semarang 2019).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sedangkan menurut pendapat lainnya, yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi yang berjumlah 57 karyawan.

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2014), sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi dengan menggunakan skala liker 1-10. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu seluruh pegawai.

Hasil Dan Pembahasan Gambaran Umum Responden

Keterangan		Jumlah	
Jumlah kuesioner yang disebar		57	
Jumlah kuesioner yang tidak kembali		0	
Jumlah kuesioner yang kembali		57	
Jumlah kuesioner yang cacat / tidak diisi lengkap		0	
Jumlah kuesioner yang diisi dengan lengkap		57	
No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	26	45,64 %
2.	Perempuan	31	54,36 %
Jumlah		57	100 %

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	38	66,67 %
2.	S1	19	33,33 %
Jumlah		57	100 %

No	Status Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Single	45	78,94 %
2.	Nikah	12	21,06 %
Jumlah		57	100 %

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,005 < 0,05$, koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Anggit Rahmadi Triatmojo, (2016) mengatakan Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusritha Labudo (2013), berpendapat bahwa Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila

pelatihan kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Nur Ainal Karima, Idayanti, dan Fauziah Umar (2018), Mengatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja seorang karyawan, begitupula penelitian yang dilakukan oleh Andi Pettarani, Herman Sjahrudin, Abd. Mansyur Mus (2018), mengatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 24,709 pada *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh F tabel sebesar 2,78 sehingga nilai $F_{hitung} = 24,709 > F_{tabel} = 2,78$ atau signifikan 0,000 kurang dari 5%, artinya ada pengaruh antara disiplin kerja, dan pelatihan kerja, secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karima, Idayanti, dan Fauziah Umar (2018), Mengatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja seorang karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini tidak dijelaskan keterbatasan penelitian namun dijelaskan beberapa yang dapat dilakukan namun tidak dilakukan dalam penelitian salah satunya variabel yang digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja hanya dua variabel dan mungkin masih banyak variabel lain yang lebih mempengaruhi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi dan jumlah responden yang hanya berjumlah 57 orang.

Saran Managerial

Dalam meningkatkan disiplin kerja perusahaan perlu dengan hati-hati dalam meningkatkan disiplin kerja karayawanya, karna dalam hal ini karyawan sangat sensitif dalam meniru sebuah objek atau mempraktekan sebuah aturan yang diterapkan oleh perusahaan, salah satu yang perlu diperhitungkan adalah 1. Tujuan dan kemampuan dari adanya sebuah aturan disiplin kerja yang ada, 2. Teladanan pimpinan, pimpinan harus mampu memberikan sebuah contoh yang baik kepada karyawan baik dari segi perlakuan

ataupun tutur kata, 3. Perusahaan harus bertindak adil kepada semua karyawan yang melanggar tanpa pandang bulu 4. Pengawasan melekat (waskat) perusahaan sebaiknya menunjuk salah satu pekerja yang dapat menjadi koordinator dalam sebuah team kerja 5. Sanksi hukuman, dalam pemberian sanksi hukuman sebaiknya perusahaan tidak tebang pilih dan 6. Ketegasan dalam meningkatkan aturan kedisiplinan harus benar-benar di terapkan disemua elemn dalam sebuah perusahaan, 7. Hubungan kemanusiaan, atau hubungan antar karyawan harus bisa diatur dengan baik, dan profesionalitas kerja karyawan harus dapat dijaag dengan baik.

Agenda Penelitian Mendatang

Bagi peneliti berikutnya yang akan mengambil penelitian sejenis, untuk meningkatkan produktivitas kerja sebaiknya menambah atau mengganti jumlah variabel. Adapun variabel yang disarankan antara lain variabel *sharing knowledge* atau kepuasan kerja, *training* dan Sebaiknya penelitian selanjutnya menambah jumlah responden agar bisa lebih merepresentasikan objek penelitian.

Agar penelitian lebih baik lagi kedepanya peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan *longitudinal research* yaitu mengambil sampel secara berkala bukan hanya sekali saja dalam penyebaran kuesioner namun mungkin bisa sampai tiga kali, sehingga dalam pengumpulan data, peneliti bener-bener mendapatkan data yang sesungguhnya dari konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Adfeling Prapen I kebun Unit 1 PT.Mopoli Raya Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* Vol.4 No 1. Mei 2015.
- Anggit Rahmadi Triatmojo, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pns Sman 32 Jakarta. *Jurnal UIN Jakarta*.
- Andrey Chandra Dan Wibawa Prasetya (2015). Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Pada PT. KMK GLOBAL SPORTS. *E-Journal WIDYA Ekonomika* 58 Volume 1 Nomor 1 Agustus 2015
- Ardika **Sulaeman**. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap. Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131– 140.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Erlangga.: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hadari **Nawawi**, (2003); *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Husein **Umar**. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Internal data Target Produksi PT. MAS Sumbiri 2019
- James L. **Gibson, et.al.**, (2012). *Organization: Bbehaviour, Structure, Processes*. 14th Edition. New York:
- John M. Ivancevich (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ke-7, Penerbit Erlangga
- Moleong, Lexy J, ,(2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muchdarsyah Sinungan, (2008), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi. Aksara, Jakarta
- Muhammad Ismubahri Habibullah, Ida Nurnida Relawan (2017). *Influence Of Work Motivation On Employee Productivity (Study On Office Pt. Datalink Solution, Jakarta)*.
- Nurwijayanti' Djabir Hamzah, Nurdjanah Hamid (2019). *Effect Of Leadership And Employee Work Performance To Employee Performance Through The Satisfaction*

-
- Of Work As Intervening Variable In Pt. Wedu District Merauke Hjabe* Vol. 2 No. 1 Januari 2019.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2)
- Prasetyo. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S.Masuku.,V.P.K.Lengkong.,L.O.H.Dotulong (2019). Effect Of Training, Work Culture And Leadership Style On Productivity Of Employees At Pt. Askrindo Manado Branch. *Jurnal Emba* Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 821 – 830
- Samuelson Paul A, dan William D. Nordhaus, 1993, *Mikro Ekonomi*, Terjemahan Drs. Haris Munandar DKK, Edisi ke-14, Erlangga, Jakarta
- Schultz, Duane P. & Sydney A. Schultz. (2009). *Theories of Personalities* (Ninth Edition). Belmont: Wadsworth
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Revika Aditama Eresco.
- Sekaran, Uma. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Research Methods for Business). Buku 1 Edisi 4. Jakrta: Salemba Empat.
- Sholihin Arif, Dheasey Amboningtyas, Leonardo Budi Hasiholan, Azis Fathoni (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada Cv. Mawar Semarang. *Journal of Management*, 2017 - jurnal.unpand.ac.id
- Simamora Hendry, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN.
- Yogyakarta Sulistiani dan Rosida, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suharno Pawirosumarto dan Dini Iriani (2018). The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sulistiani dan Rosida, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Suparno dan Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap. Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. *Jurnal Paradigma*
- Vico W.R (2013). Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA* VOL 1NO 4.hal 1042-1052.
- Yusritha Labudo (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA* 55 Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 55-62