ARTIKEL

PERAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD SUMBER AYEM NGADILUWIH KEDIRI

Oleh:

ENDANG RETNO MARNIADI

14.1.02.02.0152

Dibimbing oleh :

1. **Edy Djoko S., S.E., M.M.**
2. **Dhiyan Septa W., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Endang Retno Marniadi
NPM	: 14. 1. 02. 02. 0152
Telepun/HP	: 085655659200
Alamat Surel (Email)	: Endangr527@gmail.com
Judul Artike	: Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UD Sumber Ayem Ngadiluwih Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan TinggI	: JL. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp. (0354) 771576, Fax. 771576

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 31 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Edy Djoko S., S.E., M.M. NIDN : 0715106203	Dhiyan Septa W., M.M. NIDN : 0730098401	Endang Retno Marniadi NPM : 14.1.02.02.0152

Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UD Sumber Ayem Ngadiluwih Kediri

Endang Retno Marniadi
14. 1. 02. 02. 0152
Ekonomi – Manajemen
Endangr527@gmail.com
Edy Djoko S., S.E., M.M.
Dhiyan Septa W., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Endang Retno Marniadi : Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sumber Ayem, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2018

Pada hakikatnya disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri yang menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pada tugas yang telah diberikan kepadanya. Pengembangan perusahaan menjadi tanggung jawab siapa saja yang terlibat di perusahaan tersebut, khusunya pada UD Sumber Ayem. Melalui kerjasama yang baik secara efektif dan efisien sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, akan mendorong kelancaran disiplin kerja yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD Sumber Ayem Ngadiluwih Kediri.
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini dilakukan di UD Sumber Ayem yang berada di Dusun Tegalrejo, Desa Wonorejo, Ngadiluwih Kediri. Informan kunci yaitu pemilik perusahaan dan salah satu karyawan UD Sumber Ayem. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumntasi. Data dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif yaitu dengan melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa, Disiplin tidak kalah penting dengan prinsip lainnya dalam memajukan sebuah perusahaan. Peran disiplin kerja sangat penting dalam mempengaruhi hasil pretasi kerja para karyawan. Dalam setiap disiplin kerja harus ditegaskan. Melalui disiplin kerja yang tinggi, produktivitas kerja pegawai dapat pula ditingkatkan. Dengan begitu disiplin kerja perlu ditanamkan kepada setiap karyawan dengan sebaik-baiknya dan tidak hanya dijadikan sebagai wacana saja. Serta pemberian sanksi tidak boleh membeda-bedakan karena di tempat kerja peraturan tetaplah peraturan yang harus ditaati.

KATA KUNCI : *Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan*

I. LATAR BELAKANG

Persaingan dakam dunia usaha atau bisnis pada era globalisasi saat ini dirasa semakin tajam. Mengingat akan pentingnya hal tersebut, sumber daya manusia di tuntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara produkrif. Sebab, sumber daya manusia merupakan adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Dalam melakukan sebuah pekerjaan, karyawan dituntut untuk melaksanakan sikap disiplin kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan tempatnya bekerja. Keberhasilan setiap orang pada suatu bidang pekerjaan salah satunya ditentukan oleh sikap disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang baik akan menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pada pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Selain itu, disiplin kerja juga dapat dijadikan untuk mendidik karyawan dalam mentaati dan melaksanakan peraturan, ataupun kebijakan sesuai prosedur yang ada yang nantinya dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karayawan. Kewajiban untuk meningkatkan disiplin kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan juga kewajiban bagi para pemimpin perusahaan yang harus menyadari bahwa mereka juga memiliki tanggung jawab besar dalam membina karyawannya. Pembawaan sikap disiplin masing-masing karyawan bergantung pada karakter individu yang dihasilkan. Dalam lingkungan perusahaan tempat bekerja, pemimpin merupakan cerminan bagi setiap karyawan.

Menurut penelitian yang peneliti lakukan di “UD. Sumber Ayem” sebuah usaha pengolahan kerupuk uyel yang terletak di Kecamatan Ngadiluwih Kota Kediri. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2000, dan di tahun 2005 perusahaan mengalami peningkatan yang cukup pesat dan mengharuskan perusahaan merekrut karyawan karena jumlah permintaan selalu meningkat hingga sekarang. Namun disisi lain dalam berkembangnya perusahaan ini, dalam penelitian yang saya lakukan, saya menemukan fenomena disiplin kerja karyawan yang belum terealisasi dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut, diantaranya masih ada karyawan yang tidak disiplin atau tidak taat dengan waktu kerja yang sudah ditentukan, ada beberapa karyawan yang mengabaikan absensi, tidak hadir tanpa memberikan keterangan yang jelas. Masalah tersebut dapat terjadi karena sebagian masalah dipengaruhi oleh tingkat

pendidikan yang minim bagi sebagian karyawan. Jika pelanggaran disiplin kerja tidak segera ditindak lanjuti akan memberikan dampak kurang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Mengingat dampak buruk dari tradisi jam karet dan kerja yang bermalas-malasan tidak akan membangun perekonomian yang baik, tetapi hal tersebut dapat menghambat perkembangan yang seharusnya dapat tercapai. Melakukan upaya meningkatkan kedisiplinan kerja yang baik, akan berdampak positif untuk karyawan yang dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik pula serta dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Menyadari betapa pentingnya disiplin kerja karyawan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **" Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sumber Ayem Ngadiluwih Kediri"**.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. "Pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang berlandakan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah", Sugiyono, (2017: 8). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif. Metode deskriptif menggambarkan secara sistematika, akurat, fakta, dan karakteristik mengenai bidang tertentu.

Ruang Lingkup Penelitian

Batasan dan ruang lingkup dalam penelitian ini berfokus pada :

1. Disiplin kerja karyawan UD Sumber Ayem
2. Faktor penghambat disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja
3. Upaya memperbaiki disiplin kerja
4. Lokasi penelitian hanya pada wilayah Dusun Tegalrejo di Desa Wonorejo Kecamatan Ngadiluwih Kediri.

Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini secara garis besar menggunakan tiga

teknik pengumpulsn data, yaitu observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini berupa data primer dan sekunder yang didapatkan secara langsung dari hasil pengamatan serta wawancara pada pemilik perusahaan dan salah satu karyawan yang bersangkutan, dan data sekunder yang berasal dari dokumen-dokumen.

Penentuan Informan

Pemilihan informan dalam penelitian ini merupakan aspek yang sangat penting. Informan pada penelitian ini ialah informan yang berhubungan langsung dan paham akan masalah penelitian ini, informan yang dapat memberikan keterangkan dengan jelas sesuai dengan kebenarannya, informan yang bersedia untuk dimintai keterangan. Sebelum itu peneliti harus memastikan bahwa peneliti dapat lebih dekat dengan informan agar dapat menggali informasi lebih dalam, informan yang dipilih harus benar-benar siap untuk diwawancara, memastikan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan kebenarannya, dan informan dalam penelitian ini ialah pemilik usaha UD Sumber Ayem dan salah satu karyawan.

Teknik Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan supaya data yang diperoleh mempunyai kesesuaian dengan kenyataannya. Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik triangulasi waktu, dikalukan dengan cara membandingkan informasi yang telah didapatkan oleh peneliti dalam waktu atau keadaan yang berbeda dilakukan secara berulang-ulang sampai menemukan kepastian data dan dinyatakan valid.

Teknik Analisis Data

Tahapan yang dilakukan dalam menganalisis data yaitu dengan cara :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mengulas secara singkat hal-hal yang penting, memfokuskan pada hal-hal pokok, serta mencari tema dan polanya agar dapat memberikan gambaran secara jelas.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data disajikan dalam betook uraian singkat, bagan, hubungan angar kategori dan sejenisnya dan berbentuk teks yang bersifat naratif.

3. *Conclusion Drawing/Verivication* (Penarikan Kesimpulan)

Dalam penarikan kesimpulan peneliti harus mengerti dan tanggap dengan apa yang diteliti dilapangan dengan menusun pola sebab akibat dengan menemukan bukti-bukti kuat yang dijadikan landasan

hingga kesimpulan dapat dinyatakan kesimpulan yang kredibel.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada UD Sumber Ayem

Pada UD Sumber Ayem penerapan peraturan akan disiplin waktu belum 100% terlaksana dengan baik mengingat setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda. Penjelasan tersebut merujuk pada ungkapan (Bpk. Fauzan, 2 Mei 2018) sebagai berikut :

"dari pengawasan yang saya lihat ya, untuk kdisiplinan yang diterapkan oleh karyawab berdasarkan peraturan cukup baik mbak. Hanya ada beberapa saja karyawan yang kedisiplinannya kurang. Misalnya jam kerjanya mulai pukul 7 pagi, nah itu nanti ada yang datangnya jam stengah 8 malah ada yang jam 8. Terus absendi kurang diperhatikan. Mestinya kalau tidak masuk atau telat kan harus ada keterangan, nah ini terkadang juga tanpa keterangan".

Hal yang sama juga dikatakan oleh informan kedua, yaitu (Bpk. Suwito, 4 Juni 2018) :

"lek penerapan disiplin disini ya lumayan mbak tapi jek ada karywan lain yang ndak tepat waktu teko kesiangan, kadang-kadang ndak masuk ora ijin, pulang duluan padahal durung jam pulang tapi ya gak kabeh mbak cuma beberapa orang saja".

Terjemahan dalam Bahasa Indonesia : "kalau disiplin disini ya lumayan mbak tetapi masih ada karyawan lain yang tidak tepat waktu datang kesiangan, terkadang tidak masuk tidak ijin, pulang sebelum waktunya pulang tetapi tidak semua mbak hanya beberapa orang saja".

Dari peryataan kedua informan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan rata-rata sudah melakukan aktivitas masing-masing sesuai dengan tugas yang diberikan tetapi kadang masih ada karyawan yang datang terlambat terlebih karyawan yang sudah berkeluarga, mereka mengurus keperluan rumah tangga dulu sebelum berangkat.

2. Faktor Penghambat Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Faktor penghambat disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas dapat dilihat dari segi sumber daya manusinya. Seperti yang dituturkan oleh informan (Bpk, Fauzan, 2 Mei 2018) :

"yang menjadi faktor penghambat itu sumber daya manusianya mbak kalau menegani disiplin. Dalam artian tia-tiap individu itu pasti memiliki tingkat kesadaran yang berbeda-beda. Perencanaan yang matang juga menentukan sikap karyawan itu sendiri utamanya ya mengenai kesadaran masing-masing terhadap tanggung jawab. Terus komitmen yang ada pada diri sendiri untuk melakukan hal yang menguntungkan. Kan kalau sudah menanamkan komitmen pada diri sendiri sejak awal untuk melakukan kegiatan positif dan tentunya memiliki

tujuan, pastinya peraturan yang ada pada tempat kerja atau dimanapun saya rasa bukan hal yang sulit untuk dilakukan. Denan adanya komitmen saya yakin kalau disiplin kerja minim terjadinya mbak, dan produktivitas kerja juga meningkat".

Attitude atau etos kerja saling berkaitan erat dengan disiplin. Kalau kebiasaan-kebiasaan karyawan dapat bekerja dengan baik, maka dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Jika pada masing-masing individu memiliki komitmen yang baik, penyelewengan yang tidak semestinya dilakukan dapat dihindarkan. Sama seperti yang dikatakan Bpk Suwito hal tersebut juga diperjelas lagii oleh (Bpk Suwito, 4 Juni 2018) :

"faktornya ya Rendahnya disiplin jam masuk kerja seperti itu mbak, lemahnya penerapan sanksi bagi pelanggar disiplin, utamane rendahe kesadaran masing-masing karyawan menjadi faktor penghambat disiplin dalam meningkatkan produktivitas, karena jika faktor tersebut diabaikan produktivitas ikut menurun tentunya."

3. Upaya Memperbaiki Disiplin Kerja Karyawan UD Sumber Ayem

Melalui komunikasi yang baik, memberikan motivasi atau dukungan kepada karyawan, melakukan evaluasi untuk mengkoreksi kesalahan-kesalahan. Hal tersebut juga disampaikan oleh (Bpk.Fauzan, 2 Mei 2018) sebagai berikut :

"dalam upaya memperbaiki disipin kerja saya sering melakukan evaluasi mbak, mengajak karyawan-karyawan saya untuk kumpulan bareng sambil memberikan dukungan untuk lebih giat dan semangat, menerapkan sikap saling menghormati tidak hanya kepada atasan tetapi juga pada sesama karyawan. Menghimbau akan pentingnya peran disiplin dalam suatu pekerjaan. Memerikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemapuannya dalam bekerja sesuai dengan bidangnya. Karena jika salah dalam menempatkan sesuai dengan keahlian mereka juga akan membawa dampak yang kurang baik buat kedepannya. Yang pasti ya berusaha memperhatikan karyawan dengan sebaik-baiknya, karena bagaimanapun karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan yang harus dijaga. Selain itu mereka juga yang membantu mengembangkan usaha ini bisa sampai seperti sekarang,meningkat cukup pesat".

Dalam hal ini, pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawan agar bersedia bekerjasama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika apa yang telah direalisasikan semua diterapkan dengan baik, maka produktivitas dapat meningkat. Pernyataan tersebut merujuk pada yang di ungkapkan (Bpk. Suwito, 4 Juni 2018) yang sekaligus memberikan saran :

"*gini mbak, jenenge perbaikan itu pasti ada kan ndak mungkin di biarkan ae. Pimpinan disini ya baik kadang ngajak karyawannya kumpul, biar lebih akrab. Selama kumpul pimpinan biasa ngasih masukan tentang untungnya kalau disiplin diterapkan dengan baik. Pak Fauzan ya mencontohkan sikap saling menghormati. Beliau ya menyadari kalau perusahaan dapat maju dan berkembang karena perlakuan pimpinan kepada karyawan yang baik. Gak cuma gaji layak tapi jaminan kesehatan, lingkungan dan budaya perusahaan yang baik yo wes perhatikan ya diterapkan. Tentune ya itu*

mbak perbaikan terus-menerus, mempengaruhi karyawan supaya memiliki kesadaran pada tanggung jawab. Supaya mereka bisa bekerja lebih baik utamane seng sering melanggar peraturan mbak. Yo lek kerja baik produktivitas ningkat perusahaan lebih berkembang kita semua juga untung".

Terjemahan dalam Bahasa Indonesia :

"begini mbak, namanya perbaikan itu pasti ada, tidak mungkin dibiarkan saja. Pimpinan disini baik terkadang mengajak karyawannya berkumpul biar lebih akrab. Selama berkumpul biasanya pimpinan memberikan masukan tentang untungnya kalau disiplin kerja diterapkan dengan baik. Pak Fauzan juga mencontohkan sikap saling menghormati. Beliau menyadari kalau perusahaan dapat maju dan berkembang karena perlakuan pimpinan kepada karyawan dengan baik. Tidak cuma gaji yang layak, tetapi jaminan kesehatan, lingkungan bekerja dan budaya perusahaan yang baik juga sudah diperhatikan dan diterapkan. Dapat mempengaruhi karyawan agar memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab agar dapat bekerja lebih baik utamanya yang sering melanggar peraturan. Kalau produktivitas meningkat kita semua juga ikut untung"

Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan UD Sumber Ayem

Dalam proses pengembangan perusahaan, penerapan peraturan disiplin karyawan UD sumber Ayem dalam ketepatan datang dan pulang sesuai jam kerja, keterangan yang jelas saat tidak masuk kerja, dan absensi karyawan merupakan salah satu bentuk disiplin yang harus diutamakan dan ditaati karena dengan mentaati paraturan yang ada dengan tepat waktu , pekerjaan dapat terselesaikan sesuai waktu yang ditargetkan.

Sesuai teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo (dalam Sutrisno 2016: 87), " Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

2. Faktor Penghambat Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Faktor yang menjadi penghambat disiplin dalam meningkatkan produktivotas kerja karyawan adalah UD Sumber Ayem ialah rendahnya disiplin jam masuk kerja, lemahnya penerapan sanksi bagi pelanggar disiplin, serta rendahnya kesadaran beberapa karyawan dalam mentaati peraturan. Namun hal tersebut dapat di hindarkan jika karyawan paham terhadap hubungan disiplin dengan produktivitas. Selain mengutamakan ketaatan karyawan pada peraturan, karyawan harus memilki pandangan hidup serta sikap mental yang selalu berusaha unutk meningkatkan mutu kehidupan dengan pencapaian kerja bahwa hari esok harus lebih baik dari pada hari ini.

Sesuai teori yang dikemukakan oleh Komarudin (2012: 54), " produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang

senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang dicapai hari ini".

3. Upaya Memperbaiki Disiplin Kerja UD Sumber Ayem

Upaya mempebaiki peningkatan disiplin kerja merupakan kegiatan yang tidak boleh dianggap remeh. Dengan melakukan pendekatan personal melalui komunikasi yang baik serta memberikan motivasi kepada karyawan. Upaya yang dilakukan pimpinan UD Sumber Ayem dalam memperbaiki disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas adalah melakukan pembedayaan SDM dan melakukan perbaikan terus menerus, melakukan evaluasi tujuannya untuk intropeksi diri masing-masing,

Memberikan contoh sikap saling menghormati, memberi pengarahan mengenai pentingnya peran disiplin kerja erat kaitannya dalam meningkatlan produktivitas kerja karyawan.

Semakin tinggi fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, semakin baik baik pula hasil yang dicapai. Temtunya produksi perusahaan juga dapat meningkat, jika displin selalu diterapkan tidak menutup kemungkinan perusahaan semakin berkembang karyawan pun juga akan lebih sejahtera. Hal itu bisa dilakukan dengan adanya kerja sama yang baik.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016: 193), "disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik displin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai".

Temuan

1. Pelaksanaa displin kerja yang diterapkan oleh UD Sumber Ayem sudah cukup baik, dilihat dari sebagian besar karyawan sudah melakukan tugasnya dengan baik meskipun masih ada beberapa yang melanggar.
2. Faktor penghambat disiplin kerja masih terlihat dari rendahnya komitmen beberapa individu, rendahnya tingkat kesadaran beberapa individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan. Selanjutnya rendahnya penerapan sanksi bagi pelanngar, hal tersebut membuat para pelanggar akan mengulangi pelanggaran.
3. Upaya pimpinan dalam mempengaruhi karyawan untuk memperbaiki disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan pimpinan UD Sumber Ayem sudah cukup baik. Dengan melakukan pendekatan kepada karyawan secara personal, memberikan dukungan atau motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih semangat,

memberikan arahan akan pentingnya peran disiplin kerja dalam mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan,mencothkan sikap saling menghormati, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan karena karyawan merupakan aset penting bagi kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil dari dilaksanakannya disiplin kerja yang baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan, semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan UD Sumber Ayem.

4. Disiplin tidak kalah penting dengan prinsip lainnya dalam memajukan sebuah perusahaan. Peran disiplin kerja sangat penting dalam mempengaruhi hasil prestasi kerja para karyawan. Maka dari itu, sikap disiplin kerja perlu ditanamkan kepada setiap karyawan dengan sebaik-baiknya dn tidak hanya dijadikan sebagai wacana saja, serta pemberian sanksi bagi pelanggra tidak boleh pandang bulu.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. "***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"***. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.

Budiyanto, M.T, Eko, 2013, "***Sisten Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia"***, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Dessler, Gary. 2015. "***Manajemen Sumber Daya Manusia"***. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.

Edy Sutrisno. 2016. "***Manajemen Sumber Daya Manusia"***. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group.

Fitriani, Nia. 2014. *Study Tentang Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Hani, T. Handoko. 2014. "***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"***. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.

Moleong, Lexy J. (2017). "***Metode Penelitian Kualitatif"***. Cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosadakarya Offset.

Pagappong, Yandry. 2015. *Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. "***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik"***. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2014. "***Produktivitas Apa dan Bagaimana"***. Cetakan ke-9. Jakarta : Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. 2013. ***"Manajemen Sumber Daya Manusia"***. Jakarta : Bumi Aksara.

Sopian, Irpan. 2015. *Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Prouktivitas Pegawai.* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Sugiyono. 2014. ***"Metode penelitian Manajemen"***. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. ***"Metode Penelitian Manajemen".*** Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. ***"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"***. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V., Wiratna. 2015. ***"Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi"***. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Yulianti, Rima & dkk. 2015. *Pelaksanaan Disiplin Kerja Dalam Mempertahankan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lumiga Indah Selaras Denpasar Bali.* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.