
IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT INTERNAL GROUP BANDUNG

Janadi Rammelsbergi Thamrin¹, Santi Wellen²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Digital & Bisnis, Institut Digital Ekonomi LPKIA Bandung

¹ janadithamrin@lpkia.ac.id, ² santiwellen1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di PT Internal Group yang merupakan perusahaan di bidang spreng dan *bed cover* yang berpusat di kota Bandung. Divisi Produksi dalam lingkup kerjanya bertanggung jawab dan mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bahan baku sampai menjadi barang jadi, menjaga dan mengawasi agar mutu barang jadi sesuai dengan standar dan memastikan target tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi disiplin kerja pada Divisi Produksi, PT Internal Group karena banyak pelanggaran yang dilakukan karyawan pada saat jam kerja, kekeliruan saat proses pemotongan bahan baku pada bagian pemotongan, hal ini dikarenakan bagian tersebut tidak diberikan formulir perencanaan produksi oleh PPIC (*Production Planning and Inventory Control*) dan bagian jahit kurangnya pengawasan antara Kepala Divisi dengan bawahannya sehingga target-target produksi sering kali diabaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja masih rendah sehingga mengakibatkan banyak kendala di lapangan. Oleh karena itu agar perlu adanya pembaharuan pada Formulir Perencanaan yang diserahkan kepada Divisi Produksi dan Divisi Bahan Baku. Penghargaan non finansial agar karyawan dapat terus termotivasi dan merasa dihargai, pengadaan KPI (*Key Performance Indicators*) agar kinerja karyawan dapat ternilai dan dapat dievaluasi demi tercapainya tujuan perusahaan, serta pemberian sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

Kata kunci : *disiplin kerja, kinerja, produksi*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya memiliki target yang harus dicapai agar mampu bersaing dengan kompetitor. Agar dapat mencapai target tersebut maka harus didukung oleh kinerja karyawan yang baik. PT Internal Group Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan spreng dan *bed cover* di Indonesia sejak tahun 1986 di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. PT Internal Group sudah menjadi ahli dalam bidang pembuatan spreng dan *bed cover* sehingga mempunyai banyak merek ternama diantaranya Internal, Vallery, Lady Rose, Illussion dan Aloha dengan hasil produksi yang baik dan berkualitas.

Untuk menghasilkan produk yang berkualitas akan ditentukan oleh kinerja divisi produksi. Proses produksi merupakan kegiatan yang paling penting dalam perusahaan, karena sangat menentukan hasil akhir dari sebuah produk apakah layak untuk dijual/ harus diafkir. Perusahaan harus dapat memastikan keberlangsungan kegiatan produksi, karena apabila sampai terhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Kerugian yang diderita adalah target

produksi yang tidak tercapai dan perusahaan masih harus tetap membayar karyawan yang tidak bekerja karena pekerjaannya terhambat. Forsyth (2017) memaparkan bahwa agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam bekerja, maka setiap karyawan dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memperoleh suatu output (keluaran) baik yaitu berupa barang atau jasa[1].

Dalam perkembangan suatu perusahaan pentingnya penerapan implementasi kerja karena merupakan suatu upaya atau pelaksanaan suatu rencana yang sudah dianggap sempurna demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, implementasi di perusahaan merupakan cara untuk mencapai tujuan-tujuan terkait, yang berhubungan langsung dengan disiplin kerja karyawan. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplin kerja, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Seseorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang

tidak disiplin akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Karyawan mempunyai disiplin kerja akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Disiplin kerja dapat dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan dapat mematuhi peraturan perusahaan.

Pada PT Internal Group masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan sehingga target produksi sering tidak tercapai. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam meningkatkan produktivitas. Sebagian karyawan Divisi Produksi di PT Internal Group kurang memiliki kinerja secara maksimal, sehingga produktivitas kerja pun menurun. Produktivitas karyawan rendah ditandai dengan sikap dan perilaku karyawan yang malas bekerja, lama dalam mengerjakan tugas, dan saat jam kerja melakukan kegiatan lain yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan perusahaan. Kemudian tidak adanya sanksi tegas kepada karyawan yang tidak mematuhi aturan dan tidak adanya penghargaan secara non finansial bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik pada Divisi Produksi.

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Divisi Produksi di PT Internal Group; 2) Untuk mengetahui penghargaan dan sanksi pada Divisi Produksi di PT Internal Group; 3) Untuk mengetahui implementasi disiplin kerja pada Divisi Produksi di PT Internal Group.

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan dengan memakai metode analisis deskriptif dimana data mengenai disiplin kerja dikumpulkan dalam bentuk deskripsi (uraian) atau menggambarkan hasil data yang diperoleh secara apa adanya dengan tidak berkeinginan untuk melakukan generalisasi.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara: a) Interview (wawancara) untuk mengetahui lebih mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lokasi penelitian dengan pegawai yang bekerja pada bagian yang diteliti sehingga didapatkan gambaran serta informasi dengan pihak yang berhubungan secara langsung; b) Observasi dengan mengamati secara langsung mengenai kondisi nyata yang ada di lapangan sehingga kita dapat mengetahui proses kerja dan kondisi lingkungan kerja yang akan dibahas.

2. LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan dalam mematuhi & menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis yang dilandasi sikap menghormati dan menghargai, serta siap untuk melaksanakan berbagai tugas yang diperintahkan dan mau menerima sanksi ketika melakukan pelanggaran saat bekerja serta tidak mampu menjalankan wewenang dengan baik (Nuraini, 2013)[2].

Disiplin kerja adalah sarana komunikasi bagi seorang manajer pada bawahannya agar mereka mau merubah perilaku mereka sesuai dengan yang diinginkannya serta suatu upaya agar bawahan mau menaati seluruh peraturan serta norma sosial yang telah ditetapkan oleh perusahaan atas dasar kesediaan dan kesadaran pribadi (Rivai, 2013) [3].

Tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh indikator berikut ini: 1) Kehadiran: merupakan hal yang terlihat jelas dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, ketika seorang karyawan sering terlambat sudah dapat dipatikan bahwa kedisiplinannya rendah; 2) Menaati peraturan kerja perusahaan: karyawan yang taat pada peraturan kerja perusahaan akan sangat memperhatikan dan mengikuti prosedur dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan; 3) Menaati standar kerja: karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya serta berusaha untuk melakukan yang terbaik; 4) Tingkat kewaspadaan yang tinggi: dalam bekerja selalu memperhatikan aspek keselamatan, penuh dengan kehati-hatian, penuh perhitungan dengan teliti, serta memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien; 5) Bekerja penuh etika: karyawan senantiasa menjaga sikapnya dengan sopan santun baik itu kepada atasan, sesama rekan kerja maupun kepada pelanggan. (Rivai, 2005)[4].

Menurut (Harlie, 2012) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Datang kerja tepat waktu; 2) Memperhatikan presentase kehadiran; 3) Mematuhi aturan jam kerja; 4) Memanfaatkan waktu kerja secara efisien dan efektif; 5) Memiliki keterampilan kerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan padanya; 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi; 7) Memiliki sikap yang baik; dan 8) Kreatif dan inovatif pada saat bekerja[5].

Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan atau tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses berdasarkan batas waktu yang telah ditentukan, seperti target kerja dan standar hasil kerja telah ditentukan sebelum pekerjaan tersebut dimulai dan disepakati bersama-sama (Mangkuprawira, 2009)[6].

Menurut Rivai (2011) kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan skill karyawan dengan maksud untuk mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tingkat kesiapan dan kemampuan tertentu yang dimiliki[7].

Pada Divisi Produksi di PT Internal Group penghargaan secara finansial yaitu berupa gaji, bonus dan tunjangan-tunjangan sudah dilakukan dengan baik. Sedangkan bentuk penghargaan non finansial terbilang kurang baik karena dengan karyawan yang telah bekerja dengan baik masih belum adanya apresiasi secara lisan ataupun apresiasi lainnya yang mendorong dan memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu perlu adanya perbaikan dalam penghargaan berbentuk non finansial. Sedangkan sanksi yang diberikan pada Divisi Produksi yang diterapkan oleh PT Internal Group kepada karyawan yang tidak mematuhi atau melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian peringatan secara lisan, pemberian peringatan secara tertulis, pemberian Surat Peringatan Pertama (SP 1), pemberian Surat Peringatan Kedua (SP 2), pemberian Surat Peringatan Ketiga (SP 3), hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sanksi tersebut telah ada dan ditetapkan oleh PT Internal Group dengan baik.

Adapun usulan penyelesaian masalah diatas yaitu dengan adanya apresiasi dalam bentuk *Top Performance* yaitu dengan memajangkan 10 (sepuluh) foto karyawan yang dinilai oleh Kepala Divisi dengan kinerja terbaik dalam jangka waktu sebulan sekali pemilihan Top Performance dan diberikan bonus tambahan sebagai apresiasi karyawan terbaik. Dengan demikian karyawan dapat melakukan yang terbaik dalam melakukan tugasnya. Kemudian berikan pujian antara Kepala Divisi dan juga karyawan yang telah bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, hingga promosi jabatan.

Sanksi bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang telah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sudah diterapkan oleh Divisi Produksi namun belum teralisasi dengan sempurna, mengingat masih saja ada karyawan yang bermain handphone saat bekerja, ke toilet yang terlalu lama, hingga tidur saat jam kerja, tidak masuk kerja tanpa memberikan informasi kepada Kepala Divisi Produksi, padahal peraturan dan sanksi sudah ada akan tetapi diabaikan dan tidak diterapkan oleh karyawan pada Divisi Produksi.

Adapun usulan penyelesaian masalah di atas yaitu dengan mempertegas sanksi yang ada, memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, yaitu dari teguran, pemberian surat peringatan, pemotongan gaji, skorsing hingga pemutusan kerja.

Implementasi Disiplin Kerja

Implementasi Disiplin Kerja karyawan pada Divisi Produksi di PT Internal Group terbilang cukup baik, karena pada Divisi Produksi sudah memiliki peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi dalam penerapannya, sebagian karyawan kurang memiliki kesadaran dan kesetiaan untuk

menaati peraturan tersebut seperti contohnya, penetapan peraturan masuk kerja bagi seluruh karyawan yaitu pukul 07.30 WIB, saat jam kerja sudah diterapkan karyawan harus datang tepat waktu, tetapi kenyataannya masih saja ada beberapa karyawan pada bagian pemotongan yang tidak menaati peraturan tersebut, kemudian tidak menggunakan handphone bagi karyawan yang tidak diizinkan untuk memiliki akses, akan tetapi digunakan saat jam kerja.

Adapun usulan penyelesaian masalah diatas dengan menggunakan Key Performance Indicators (KPI). Tujuannya agar adanya keterkaitan antar bagian di PT Internal Group agar dapat berjalan secara optimal. Fungsi dari KPI yaitu agar karyawan dapat nilai yang terukur untuk menunjukkan efektifitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan. Berikut ini adalah usulan dari KPI di PT Internal Group:

PT INTERNAL GROUP	
Jl. Siliwangi no. 88, Manggahang, Baleendah, Bandung, Jawa Barat - Indonesia	
PENILAIAN KINERJA BULAN TAHUN 202__	
Nama :	
Divisi :	
ID Karyawan :	
NO	INDIKATOR YANG DINILAI
1	KUALITAS HASIL PRODUKSI Penilaian diukur berdasarkan komplain yang diterima dari checker atau QC dalam 1 bulan dan akan dihitung pada bulan berikutnya. Komplain dihitung per kasus, meliputi: kesalahan jahitan, kesalahan ukuran, kain cacat. Tidak ada komplain dalam 1 bulan 5 Ada 1 komplain yang masuk 4 Ada 2 - 3 komplain yang masuk 3 Ada 4 - 5 komplain yang masuk 2 Ada lebih dari 5 komplain yang masuk 1
2	KUANTITAS HASIL PRODUKSI Misalnya: pencapaian produksi jahit sebanyak 19.000, target ditentukan 20.000 set, perhitungannya menjadi: $19.000 / 20.000 \times 100\% = 95\%$ 100% 5 90% - 99% 4 80% - 89% 3 70% - 79% 2 dibawah 70% 1
3	KETEPATAN JADWAL Jadwal ditentukan sesuai dengan perencanaan produksi sehingga aktivitas produksi wajib mengikuti batas waktu yang sudah ditetapkan. Penilaian diukur berdasarkan keterlambatan penyediaan hasil produksi dibandingkan dengan jumlah order yang diberikan. Semua pengerjaan tepat waktu dan tidak ada keterlambatan dari jadwal 5 Terjadi keterlambatan sebanyak 1 kali dalam 1 bulan 4 Terjadi keterlambatan sebanyak 2 kali dalam 1 bulan 3 Terjadi keterlambatan sebanyak 3 kali dalam 1 bulan 2 Terjadi keterlambatan di atas 3 kali dalam 1 bulan 1
4	KEDISIPLINAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA PRODUKSI Pengukuran atas kedisiplinan setiap karyawan baik secara absensi maupun tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga pertimbangan untuk akumulasi penilaian atas kekedisiplinan ini diukur berdasarkan rata-rata hari operasional dengan perhitungan jumlah hari penilaian dibagi total hari operasional dikali 100%. Contoh: Terdapat 3 hari karyawan tidak bekerja tanpa izin dan melanggar tanggung jawab kerja, sehingga perhitungannya menjadi: $(26-3) / 26 \times 100\% = 88,46\%$

100%	5
95% - 99%	4
86% - 94%	3
81% - 85%	2
dibawah 80%	1

5 LAPORAN HASIL KERJA	
Menyajikan laporan atas semua pekerjaan yang dilakukan serta menyerahkan kepada atasan secara rutin dengan waktu yang ditentukan.	
80% - 100% rata-rata dalam sebulan laporan harian diberikan pada pukul 7.30 - 8.30	5
80% - 100% rata-rata dalam sebulan laporan harian diberikan pada pukul 8.01 - 9.30	3
80% - 100% rata-rata dalam sebulan laporan harian diberikan lebih dari 9.00	1

Gambar 3. Usulan lembar pertama KPI

PT INTERNAL GROUP				
Jl. Siliwangi no. 88, Menggahang, Baleendah, Bandung, Jawa Barat - Indonesia				
PENILAIAN KINERJA BULAN			PERIODE 202	
Nama :				
Divisi :				
ID Karyawan :				
NO	SASARAN KERJA	BOBOT	PENILAI	
			PENILAIAN	NILAI
1	KUALITAS HASIL PRODUKSI	30	5	150
2	KUANTITAS HASIL PRODUKSI (TARGET PRODUKSI)	25	4	100
3	KETEPATAN JADWAL	25	5	125
4	KEDISIPLINAN KARYAWAN	10	5	50
5	LAPORAN HASIL KERJA	10	5	50
TOTAL		100	24	475
NILAI ATASAN		4,75	1 - 1,5 : Tidak Memenuhi Syarat 1,51 - 2,5 : Kurang 2,51 - 3,5 : Cukup 3,51 - 4,5 : Baik 4,51 - 5 : Istimewa	
Bandung,				

Gambar 4. Usulan lembar kedua KPI

PT INTERNAL GROUP	
Jl. Siliwangi no. 88, Menggahang, Baleendah, Bandung, Jawa Barat - Indonesia	
PENILAIAN AKHIR KINERJA BULAN TAHUN 202	
Nama :	
Divisi :	
ID Karyawan :	
1	Hasil Penilaian : _____
2	Predikat :
3	Senksi Disiplin Yang Pernah Diberikan :
4	Catatan / Usulan dari Penilai
Telah diperiksa oleh, _____ Disetujui oleh, _____	

Gambar 5. Usulan hasil akhir KPI

Dalam usulan KPI lembar pertama ini dapat dinilai dari beberapa indikator yaitu diantaranya: 1) Kualitas Hasil Produksi. Contoh usulan yang dinilai yaitu penilaian yang diukur berdasarkan komplain yang diterima dari checker atau QC dalam 1 bulan dan akan dihitung pada bulan berikutnya. Komplain dihitung per kasus, meliputi: kesalahan jahitan, kesalahan ukuran, kain cacat, dll; 2) Kuantitas Hasil Produksi. Contoh usulan yang dinilai yaitu misalnya, pencapaian produksi jahit sebanyak 19.000 set selama 1 (satu) bulan, target ditentukan 20.000 set, maka perhitungannya menjadi: $19.000 / 20.000 \times 100\% = 95\%$; 3) Ketepatan Jadwal. Contoh usulan yang dinilai yaitu misalnya, jadwal ditentukan sesuai dengan perencanaan produksi sehingga aktivitas produksi wajib mengikuti batas waktu yang sudah ditetapkan. Penilaian diukur berdasarkan keterlambatan penyediaan hasil produksi dibandingkan dengan jumlah order yang diberikan; 4) Kedisiplinan Karyawan dan Lingkungan Kerja Produksi. Contoh usulan yang dinilai yaitu pengukuran atas kedisiplinan setiap karyawan baik secara absensi maupun tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga pertimbangan untuk akumulasi penilaian atas kekedisiplinan ini diukur berdasarkan rata-rata hari operasional dengan perhitungan jumlah hari penilaian dibagi total hari operasional dikali 100%. Contoh: Terdapat 3 hari karyawan tidak bekerja tanpa izin dan melanggar tanggung jawab kerja, sehingga perhitungannya menjadi: $(26-3) / 26 \times 100\% = 88,46\%$; 5) Laporan Hasil Kerja. Contoh usulan yang dinilai yaitu menyiapkan laporan atas semua pekerjaan yang dilakukan serta menyerahkan kepada atasan secara rutin dengan waktu yang ditentukan.

Kemudian penilaian kinerja dapat dinilai dari 5 skor penilai yaitu dari nilai yang tertinggi hingga terendah diantaranya nilai 5 berarti Istimewa, 4 berarti Baik, 3 berarti Cukup, 2 berarti Kurang dan 1 berarti Tidak Memenuhi syarat. Dari lembar pertama, maka diakumulasikan KPI ke dalam lembar kedua yang terdiri dari sasaran, bobot dan penilaian. Akumulasi ini dihitung dengan cara: Contoh: $\text{Bobot} \times \text{Penilaian} = \text{Nilai}$

Jika nilai sudah didapat dan dijumlahkan secara keseluruhan berdasarkan sasaran kinerja dan bobot perusahaan maka nilai akhir dari atasan adalah $\text{Nilai} / (100\%)$

Maka hasil dari nilai atasan dapat ditentukan lagi apakah karyawan tersebut Istimewa, Baik, Cukup, Kurang atau Tidak Memenuhi Syarat. Dengan demikian lembar ketiga menjadi kesimpulan dari lembar kedua setelah penilaian diakumulasikan apakah karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau tidak.

4. KESIMPULAN

Kinerja karyawan pada Divisi Produksi di PT Internal Group diketahui bahwa Bagian Pemotongan dan Bagian Jahit masih kurang baik, dilihat dari

target-target yang sering tidak tercapai. Pada Bagian Pemotongan tidak diberikan Formulir Perencanaan Produksi, sehingga sering terjadi kekeliruan saat proses pemotongan.

Penghargaan secara finansial sudah dilakukan secara baik dengan adanya gaji, tunjangan-tunjangan dan bonus kehadiran setiap harinya. Akan tetapi dalam penghargaan secara non finansial masih kurang baik. Sanksi kepada karyawan Divisi Produksi sanksi sudah ada tersusun serta tertulis dengan baik, akan tetapi belum direalisasikan secara baik, karena masih saja ada karyawan yang melanggar peraturan dan tidak adanya peneguran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

Implementasi Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT Internal Group Bandung berjalan dengan baik. Karena beberapa karyawan tidak mematuhi peraturan yang sudah ada, dengan demikian maka akan berpengaruh kepada target produksi, kurangnya kesadaran karyawan akan peraturan yang ada dan tidak memperdulikan sanksi. Maka disiplin kerja perlu diimplementasikan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Forsyth, D. R, 2017, *Group Dynamics Seventh Edition*, Boston, Cengage Learning Inc.
- [2] Nuraini, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Yayasan Aini Syam.
- [3] Rivai, V & Sagala, D. E, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajawali Pers
- [4] Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2005, *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Harlie, M, 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*, 10, 860-867.
- [6] Mangkuprawira, TB Sjafrli, 2009, *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia: Cetakan Kedua*, Bogor, IPB Press.
- [7] Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- [8] Robbins, P Stephen, 2007, *Perilaku Organisasi. Indonesia*, Klaten, PT Macanan Jaya Cemerlang.
- [9] Suwanto, 2019, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk*, Jurnal Ekonomi Efektif, Volume 1 Nomor 2.