

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Novita Purnama Sari¹, Achmad Zainuri²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri
zainuri9@gmail.com

ABSTRAK

Ruang lingkup pada penelitian ini membahas suatu permasalahan antara Disiplin Kerja, Sanksi Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Kediri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (yang meliputi kemampuan kerja, keteladanan pemimpin) dan Sanksi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Matahari Departemen Store Kediri sebanyak 400 orang. Sedangkan sampel penelitian ini sebanyak 200 orang responden.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah dengan instrumen angket, yang kemudian di lakukan analisis data menggunakan : uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), Keteladanan Pemimpin (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan Sanksi kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Persamaan regresi diperoleh hasil $Y = 0,269 + 0,568 X_1 + 0,113 X_2 + 0,311 X_3$, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan melalui kemampuan kerja (X_1) paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Kediri.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The scope of this research addresses a problem between Work Discipline, Sanctions Work and Work Productivity of employees at PT. Matahari Department Store Kediri. The purpose of this study was to determine whether there is significant influence between Work Discipline (which includes the ability to work, exemplary leader), and Sanctions Work toward Employee Productivity at PT. Matahari Department Store Kediri. The population in this study are employees working at PT. Matahari Department Store Kediri many as 400 people. While the study sample of 200 respondents.

The research methodology used was the questionnaires, which is then done using the data analysis: validity and reliability test, multiple linear regression test and test research hypotheses. The results showed that the ability of Work (X_1) has significant impact on employee productivity (Y), Exemplary Leader (X_2) had no significant effect on employee productivity (Y) and sanctions work (X_3) have a significant influence on productivity employee (Y). The regression equation obtained results $Y = 0.269 + 0.568 X_1 + 0,113 X_2 + 0,311 X_3$, it can be said that the employees work discipline

demonstrated by the ability to work (X1) the most dominant influence on employee productivity at PT. Matahari Department Store Kediri.

Keywords: Discipline and Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan didirikan pada dasarnya bertujuan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mengembangkan perusahaan secara maksimal. Guna mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka cara yang dapat digunakan perusahaan adalah pengembangan atau riset yang dilakukan terhadap seluruh sumber daya manusia yang ikut berperan serta menjalankan usaha tersebut, sehingga dalam melakukan kegiatan-kegiatan usahanya diharapkan mempunyai kebijaksanaan yang berbeda dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam proses pengembangan perusahaan.

Dalam persaingan yang semakin ketat perusahaan harus tanggap menghadapi permasalahan yang timbul baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Perusahaan harus menyadari pentingnya memiliki kondisi perusahaan yang kondusif yang dapat memberikan dorongan pada sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan untuk berupaya sekuat tenaga mencapai misi dan tujuan perusahaan dan kondisi perusahaan yang kondusif tersebut tercipta dari kebijaksanaan perusahaan yang dibangun dan diterapkan.

Guna memenangkan persaingan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan potensi sumberdaya manusia dalam perusahaan sebaik mungkin, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menghasilkan produksi atau hasil yang maksimal. Produktivitas yang lebih tinggi dapat tercapai apabila terdapat proses produksi atau sistem kebijakan yang lebih baik, selain itu faktor-faktor seperti mesin dan peralatan lain diharapkan mampu bersama-sama

meningkatkan hasil dengan tenaga kerja secara optimal. agar pemanfaatan tenaga kerja dapat bekeja secara optimal perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, baik yang berhubungan dengan faktor motivasi, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerja dan masalah penggajian atau upah serta Disiplin Kerja.

Suatu organisasi dalam melakukan kegiatannya memerlukan manajemen yang dapat mengatur maupun mengkoordinasikan setiap orang dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Evaluasi juga sangat diperlukan untuk memantau hasil yang telah ditetapkan atau dikerjakan. Suatu proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai atau anggotanya dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tugas tersebut menguntungkan organisasi sesuai dengan strategi yang diterapkan terutama dalam hal kinerja karyawan yang berupa disiplin kerja.

Proses kedisiplinan kerja itu ternyata juga dipengaruhi oleh aktifitas-aktifitas lain dalam organisasi, karena disiplin kerja adalah penilaian tentang sikap atau kinerja pegawai dan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan ukuran terakhir seorang manajer atau pimpinan adalah tingkat produktivitas kerja (*Performance*) yang ditunjukkan oleh karyawannya melalui umpan balik atas upaya-upaya yang telah mereka lakukan.

PT. Matahari Departemen Store Kediri dalam melakukan aktivitas usahanya selalu diarahkan dalam mencapai visi dan misinya, namun faktor kedisiplinan, juga menjadi pertimbangan dalam menjalankan seluruh kegiatannya. Disiplin kerja tersebut dapat berupa absensi, keterlambatan kerja, kesalahan dalam

bekerja yang di kerjakan karyawan. Dengan penerapan kebijakan atas suatu kedisiplinan kerja karyawan secara tepat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Kediri.

Pada PT. Matahari Departemen Store Kediri yang dalam kegiatan usahanya bergerak dibidang bisnis jasa penjualan produk seperti fashion, Masalah kedisiplinan kerja karyawan dalam hal ini juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Pihak perusahaan perlu memperhatikan masalah manajemen personalia dalam mencapai tujuan perusahaan salah satunya yaitu memotivasi karyawan dan sebagainya harus dilakukan dengan baik, apabila tidak dilaksanakan dengan baik dapat menimbulkan kesulitan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan atas kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Matahari

Departemen Store Kediri adalah dengan cara peningkatan peraturan, pengawasan serta motivasi hingga *trainning*.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan *staffing HRD* PT. Matahari Departemen Store Kediri yang diperoleh peneliti, menggambarkan bahwa karyawan dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir ini mengalami masalah absensi yang meningkat, hal tersebut disinyalir dikarenakan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Menurunnya tingkat kehadiran karyawan juga mungkin dikaenakan faktor manajemen perusahaan yang kurang memperhatikan pola kinerja karyawannya. Tingkat kehadiran karyawan PT. Matahari Departemen Store Kediri dapat dilihat pada data sebagai berikut :

Tabel 1
Data Kehadiran Karyawan per tahun Mulai dari Periode Tahun 2011 – 2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit		Izin		Alpa	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2011	407	137	33,6	124	30,4	36	8,84
2012	410	145	35,3	132	32,1	24	5,8
2013	400	128	32	146	36,5	31	7,75
2014	400	129	32,2	154	38,5	48	12

(Sumber : PT. Matahari Departemen Store Kediri, 2015)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan pada kurun tahun 2011 sebesar 72,9%. Peningkatan cukup signifikan terjadi pada periode kerja tahun 2013 hingga 2014 dari 76,2% meningkat menjadi 82,7% atau mengalami peningkatan 6,5%. Dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran karyawan cenderung mengalami peneingkatan yang perlu mendapat perhatian.

Dengan pelaksanaan kebijakan atas kedisiplinan kerja karyawan oleh perusahaan yang dianggap keliru serta tidak adil akan menimbulkan turunnya semangat kerja yang kemudian diikuti

oleh merosotnya produktivitas kerja dan akhirnya adanya kemungkinan pindahnya mereka pada perusahaan lain serta akan menimbulkan prestasi kerja menurun yang mengakibatkan hasil kerjanya tidak sesuai dengan *standart*. Maka hal ini patut mendapat perhatian yang lebih dari pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja yang meliputi kemampuan kerja, keteladanan pemimpin, Sanksi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store

Kediri. Selain itu di antara faktor disiplin kerja yang meliputi kemampuan kerja, keteladanan pemimpin, sanksi kerja variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Kediri.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan karakteristik subjek penelitian yang akan diteliti. (Arikunto: 2002). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh data mengenai karyawan PT. Matahari Departemen Store Kediri.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Matahari Departemen Store Kediri. Sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti. (Arikunto: 2002).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis adalah *Purposive Sample* atau sampel bertujuan. Pengertian *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah, tetapi didasarkan pada tujuan tertentu. (Arikunto: 2007)

Dalam penentuan jumlah sampel, penulis menggunakan data jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Matahari Departemen Store Kediri dimana data tersebut adalah persepsi karyawan yang diukur melalui instrumen penelitian melalui daftar pertanyaan atau angket penelitian.

Jumlah populasi yang menjadi penelitian ini sebanyak 400 orang karyawan yang bekerja, namun dalam penentuan jumlah sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan (keyakinan) sebesar 95% atau (0,05). Adapun perhitungan sampelnya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} \quad (\text{Tatang: 2011})$$

$$n = \frac{400}{400 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{400}{1 + 1}$$

$$n = \frac{400}{2}$$

$$n = 200 \text{ Responden}$$

Jadi dalam penentuan jumlah sampel peneliti mengambil sampel sebanyak 200 orang responden yang telah melakukan pembelian, yang didapat dari populasi jumlah konsumen tersebut.

Teknik Analisis

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat itu mengukur apa yang ingin diukur. Bila seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan alat untuk mengukur yang valid bila dipakai untuk mengukur berat. Tetapi timbangan bukanlah alat ukur yang valid bilamana digunakan untuk mengukur panjang.

Dari pernyataan di atas diperoleh perhitungan dengan menggunakan korelasi product moment yaitu untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)} \sqrt{(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono: 2009)

Dimana :

r = koefisien korelasi
 n = jumlah responden
 x = jumlah jawaban responden variabel bebas
 y = jumlah jawaban responden variabel terikat

Setelah r diperoleh, selanjutnya membandingkan antara hasil nilai r dengan tabel nilai pehitungan nilai kritis r pada taraf signifikan. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan ini adalah 99% dan 95%, apabila dalam pengujian diperoleh hasil sama dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,01$ dan $\alpha = 0,05$) maka terdapat hubungan antar variabel, tetapi apabila yang terjadi sebaliknya maka tidak terdapat hubungan antar variabel. Apabila nilai r hitung diperoleh berada diatas nilai kritis berarti alat ukur yang digunakan telah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya, bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. (Arikunto: 2007)

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

(Arikunto, 2007)

Dimana :

r = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 σb^2 = jumlah varians butir
 σ^2 = jumlah varians total

2. Metode Analisis Regresi

Analisis yang digunakan untuk peramalan masa yang akan datang, apabila akan diadakan perubahan

pada variabel bebas. Adapun rumus Regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = variabel bebas
 a = Bilangan konstanta
 b = Koefisien regresi
 x = variabel bebas (Sugiyono: 2009)

3. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama) digunakan uji F dengan persamaan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2009)

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi
 k = jumlah variabel bebas
 n = jumlah sampel

Pernyataan :

$$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$$

Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

$$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$$

Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

Kriteria uji F :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 H_0 diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

4. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu), maka digunakan uji t dengan persamaan :

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b} \quad (\text{Sugiyono: 2009})$$

Keterangan :

b = koefisien regresi
 S_b = standard deviasi, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$)

Pernyataan :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas

secara parsial (individu) terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat.

Kriteria Uji t :

Ho ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t

Berdasarkan perhitungan, dapat dijelaskan secara individual pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum itu, perlu diketahui bahwa t_{tabel} (DF = n-k) atau (DF=200-4 = 196) maka T_{tabel} sebesar 1,645. Secara parsial dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel kemampuan kerja (X_1) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,874 > 1,645$) maka Ho ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikan. t ($0,000$) $\leq 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kemampuan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Nilai t hitung variabel keteladanan pemimpin (X_2) adalah Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,780 > 1,645$) maka Ho ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikan. t ($0,077$) $\geq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel keteladanan pemimpin (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).
3. Nilai t hitung variabel sanksi kerja (X_3) adalah Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,870 > 1,645$) maka Ho ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikan. t ($0,000$) $\leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sanksi kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji F

Uji F dalam penelitian ini membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 atau dengan melihat nilai signifikan F. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau nilai signifikan $F < 0,05$ maka Ho ditolak H_a diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 594,367 dengan nilai signifikan. F sebesar 0,000. Dengan melihat F_{tabel} (Df = n-k = 200-4 = 196) sebesar 2,65. Jadi F_{hitung} lebih besar dibandingkan F_{tabel} .

Dalam penelitian ini signifikasinya $0,000 \leq 0,05$ untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja (X_1), keteladanan pemimpin (X_2) dan sanksi kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Matahari Departemen Store Kediri.

Tabel 2
Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.899	.681
a. Predictors: (Constant), Sanksi Kerja, Keteladanan Pemimpin, Kemampuan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Tabel. 3
Interval Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2009)

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan oleh besarnya Multiple R yaitu 0,949 dimana nilai korelasi ini mendekati 1, sehingga terdapat hubungan antara kemampuan

kerja (X_1), keteladanan pemimpin (X_2) dan sanksi kerja (X_3) dengan produktivitas kerja (Y) yang sangat kuat dan searah.

Koefisien determinan atau *R square* sebesar 0,901 artinya besarnya pengaruh kemampuan kerja (X_1), keteladanan pemimpin (X_2) dan sanksi kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Matahari Departemen Store Kediri sebesar 90,1%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam pembahasan dan penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,269 + 0,568 X_1 + 0,113 X_2 + 0,311 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat di jelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

a = Konstanta sebesar 0,269. Artinya apabila kedisiplinan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh kemampuan kerja (X_1), keteladanan pemimpin (X_2), sanksi kerja (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan) atau tidak ditingkatkan dengan baik, maka besarnya karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai produktivitas kerja (Y) pada PT. Matahari Departemen Store adalah sebesar 0,269 satuan.

b_1 = Kemampuan Kerja (X_1) sebesar 0,568. Dapat diartikan bahwa jika ada perubahan peningkatan satu satuan pada variabel kemampuan kerja (X_1) pada setiap karyawan, maka akan ada penambahan peningkatan pada variabel produktivitas kerja (Y) yang dilakukan oleh karyawan sebesar 0,568 satuan dengan arah yang sama.

b_2 = Keteladanan Pemimpin (X_2) sebesar 0,113. Dapat diartikan bahwa jika ada perubahan peningkatan satu

satuan pada variabel keteladanan pemimpin (X_2) melalui sosialisasi peraturan, perhatian pemimpin dan motivasi pemimpin maka akan ada penambahan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan (Y) yang dilakukan oleh karyawan sebesar 0,113 satuan dengan arah yang sama.

b_3 = Sanksi Kerja (X_3) sebesar 0,311. Dapat diartikan bahwa jika ada perubahan peningkatan satu satuan pada variabel sanksi kerja (X_3) yang diciptakan manajemen kepada karyawan, maka akan ada penambahan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan (Y) yang dilakukan oleh karyawan sebesar 0,311 satuan dengan arah yang sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat di jelaskan suatu kesimpulan sebagai berikut: Kemampuan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan nilai regresi sebesar 0,568. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,874 > 1,645$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikan. Selain itu Keteladanan Pemimpin (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil regresinya sebesar 0,113 sedangkan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,780 > 1,645$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikan. t ($0,077$) $\geq 0,05$. Kemudian Sanksi kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai regresi variabel sanksi kerja (X_2) adalah 0.113, Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,870 > 1,645$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikan. t ($0,000$) $\leq 0,05$.

Mengacu pada kesimpulan di atas, saran yang dapat disampaikan antara lain sebagai berikut : Keteladanan pemimpin juga perlu menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan, lebih memperhatikan dan memberikan sosialisasi mengenai peraturan dalam bekerja, mengadakan pengawasan yang melekat dengan melakukan bimbingan kerja dan evaluasi atas pengawasan kerja, serta mampu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan agar tanggung jawab kerja dipenuhi secara maksimal dan dapat meminimalisir adanya keterlambatan kerja. Sebagai karyawan sebaiknya tetap menjaga kinerjanya melalui ketrampilan kerja dengan meningkatkan pengetahuan kerja dan keahlian. Karyawan juga dituntut untuk lebih memperhatikan tingkat absensi kerja, disiplin dalam bertindak agar hasil kerja yang diperoleh karyawan bisa lebih optimal sesuai target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1993. *Manajemen SDM Perencanaan Sistem*. (Cetakan ke-3). Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Edisi Revisi IV). Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Bisnis*. (Edisi Revisi IV) Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Cetakan ke-6). Jakarta: CV haji.
- Heidjrachman. Dan Suad husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman. Dan Suad husnan. 1992. *Manajemen Personalia*. (Edisi Ke-3) Yogyakarta: FE UGM.
- Manullang dan Marihot. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Manullang dan Marihot. 1994. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Manullang dan Marihot. 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ravanto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas (SIUP).
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Singohadinedjo, Harsono. 1994. *Manajemen Pabrik*. (Cetakan ke-2) Balai Aksara.
- Sinungan, Muchandarsyah. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan H & D*. CV. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Rosdah. 2009. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Umar, Husein. 2002. *Evaluasi Kinerja Karyawan Perusahaan*. Jakarta: IKAPI. Gramedia Pustaka Utama.

Wursanto. 2000. *Metode Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.