

## Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja *Ex Trainee* Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan

Juliana<sup>1</sup>, Felia Felicia<sup>2</sup>, Excel Ghozali<sup>3</sup>, Herlin Ellen<sup>4</sup>, William Figo<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Pariwisata, Universitas Pelita Harapan

Email : juliana.stpph@uph.edu

Diterima	Direvisi	Disetujui
21-04-2020	03-07-2020	04-09-2020

**Abstrak** - Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja terdiri dari disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner, dengan teknik sampel acak, dan mengambil sebanyak 100 responden mahasiswa Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan. Metode analisis menggunakan regresi dengan SPSS ver. 25. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang dibuat, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja mahasiswa *ex trainee* Universitas Pelita Harapan. Saran yang dapat diberikan kepada mahasiswa *ex trainee* Universitas Pelita Harapan adalah selalu sigap dan mampu meningkatkan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

**Abstract** - *Work discipline is the important factors that improve employee to work productivity. Work discipline consist of time discipline, rule discipline, and responsibility discipline. This study aims to identify the influence of work discipline of work productivity. This study uses a data collection using a questionnaire, with a random sample technique, and takes 100 respondents from Pelita Harapan University Hospitality Management Study Program students. The method of multiple regression analysis using regression with SPSS ver. 25. The result of this support hypothesis, which is work discipline have a positive influence of ex trainee of Pelita Harapan University students work productivity. The advice can be given to the ex trainee of Pelita Harapan University students is to be always sprightly and improve to finish the job on time.*

**Key Words:** *Work Discipline, Work Productivity*

### PENDAHULUAN

Suatu organisasi pastinya bersifat formal, berstruktur dan dikoordinasi. Struktur organisasi berupa pembagian sistem kerja dan tata hubungan kerja antara satu individu dengan individu lainnya untuk sama-sama mencapai suatu tujuan yang sudah di rencanakan.

Menurut Mangkunegara (2013), setiap organisasi memiliki sumber daya manusia baik itu sumber daya manusia tetap maupun sumber daya manusia tidak tetap. Manajemen sumber daya manusia sangat penting adanya disuatu organisasi karena disitu terdapat fungsi manajemen yaitu untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengawasi agar mencapai *goals* yang sudah ditetapkan.

Setiap sumber daya manusia atau tenaga kerja memiliki keahilannya dalam bidangnya masing-masing. Organisasi tidak bisa menuntut sumber daya

manusianya untuk bisa melakukan segala hal tetapi lebih baik jika sumber daya manusia ingin berusaha untuk mempelajari apa yang menjadi kelemahannya.

Menurut Hasibuan (2016), salah satu faktor agar suatu organisasi dapat mencapai *goals* yang sudah direncanakan adalah kedisiplinan tenaga kerjanya. Disiplin kerja harus diterapkan oleh setiap organisasi agar sumber daya manusia yang bekerja mempunyai standar untuk bertindak dan berperilaku. Disiplin kerja harus ditanamkan dan diterapkan oleh setiap sumber daya manusia karena kedisiplinan merupakan sebuah kunci kesuksesan organisasi dengan memiliki jiwa disiplin yang tinggi maka sumber daya manusia sadar dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan dan diterapkan oleh sumber daya manusia dalam menerapkan disiplin kerja, yaitu: disiplin Waktu, disiplin Peraturan, disiplin tanggung jawab, disiplin kehadiran (Sinabela, 2012)

Tidak lepas dari itu, suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang tidak tetap. Salah satu contohnya adalah karyawan magang/*trainee*. *Trainee* biasa dikenal sebagai sumber daya manusia yang belum memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup didalam bidangnya, sehingga sulit untuk beberapa *trainee* beradaptasi di organisasi tersebut. Hal tersebut tentu saja mempengaruhi aktivitas kerja sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Seorang *trainee* yang terus belajar dan berusaha pastinya akan dapat beradaptasi dengan lingkungan organisasinya dan melaksanakan tugasnya dengan tekun dan bertanggung jawab.

Pelatihan yang diberikan oleh seorang *trainer* kepada *trainee* bertujuan untuk memberikan pengenalan informasi untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia agar dapat mengerjakan tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga memberikan hasil produktivitas kerja yang memuaskan.

Banyak sekali *trainee* Perhotelan dari berbagai macam universitas melaksanakan PKL baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Ada beberapa *trainee* yang memberikan kontribusi kerja yang baik dan ada juga yang memberikan kontribusi yang kurang memuaskan. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa ada beberapa *trainee* yang mendapat *best trainee* dan ada beberapa *trainee* yang dikeluarkan akibat perilaku dan sifatnya yang tidak baik.

Dari 50 mahasiswa Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan yang telah melaksanakan PKL dinyatakan seluruh indikator memiliki *Pearson Correlation* yang lebih besar dari  $r$  table sig. 0,278 (5%), di mana semua indikator dinyatakan *Valid*. Artinya disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja *ex trainee* Universitas Pelita Harapan

Dari 50 mahasiswa Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan yang telah melaksanakan PKL bahwa *chronbach alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,6 dinyatakan reliabel dan konsisten. *Chronbach alpha* untuk variabel disiplin kerja adalah 0,801 dan *chronbach alpha* untuk variabel produktivitas kerja adalah 0,857.

Hal-hal yang telah dipaparkan di atas menjadi salah satu alasan menarik untuk diteliti karena dapat dilihat *trainee* dikenal sebagai sumber daya manusia yang belum memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup dengan bidangnya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memberikan hasil kerja yang memuaskan. Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *ex trainee* program studi pengelolaan perhotelan Universitas Pelita Harapan?

Menurut (Edy, 2016) disiplin merupakan sikap ketaatan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang diterapkan ke setiap sumber daya manusia akan mempercepat tujuan sebuah organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan

menjadi memperlambat proses pencapaian tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, disiplin sangat diperlukan baik untuk individu maupun kelompok yang bekerja di sebuah organisasi. Menurut (Hasibuan, 2011), disiplin kerja adalah sebuah kesadaran seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik bukan atas paksaan agar mempermudah suatu organisasi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin dibedakan dalam beberapa jenis kategori disiplin preventif, korektif, progresif

Menurut (Hasibuan, 2011) mengatakan bahwa produktivitas adalah ketika terjadinya peningkatan hasil (*output*) yang sejalan dengan masukan (*input*). Produktivitas bisa terjadi karena adanya peningkatan efisiensi waktu, bahan, tenaga dan peningkatan keterampilan sumber daya manusia.

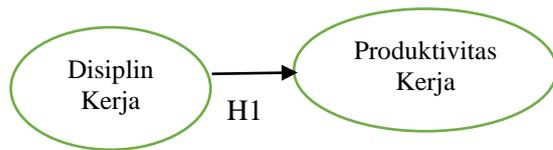
Menurut (Agustin, 2014) produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia (*input*) yang menghasilkan barang atau jasa (*output*).

Menurut (Maurits, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu secara individu, kelompok dan organisasi. Secara individual produktivitas kerja dipengaruhi dari dalam diri sumber daya manusia sedangkan secara kelompok dan organisasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sesama sumber daya manusia.

Penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Khaslinawati., 2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

Penelitian (Oktania, 2012) terhadap pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung menyimpulkan bahwa disiplin kerja dikategorikan sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap produktivitas kerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung. Penelitian oleh (Iheanacho et al., 2017) menyatakan ada korelasi positif yang kuat antara semua sub-skala disiplin dan kinerja organisasi. Temuan pada perbandingan antara indikator hukuman dan kinerja organisasi menunjukkan hubungan terbalik. Studi ini merekomendasikan penggunaan disiplin daripada hukuman langsung dalam mengoreksi staf untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang efektif dalam organisasi. Penelitian menurut (Sarwani, 2016) Kurangnya disiplin dan lingkungan kerja yang tidak memadai di perusahaan, dapat berdampak pada

implementasi proses kerja menjadi tidak efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta variabel dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menurut (Nwinyokpugi, 2015) temuan mengungkapkan koefisien korelasi yang tinggi antara kedua variabel dengan disiplin menunjukkan skor rata-rata tinggi untuk itu sangat penting bagi produktivitas organisasi. Oleh karena itu direkomendasikan bahwa manajemen harus menunjukkan beberapa disiplin kepemimpinan sebagai model untuk emulasi karyawan dan pengawas juga harus menunjukkan disiplin sehingga menarik pengikut disiplin di seluruh organisasi. Penelitian oleh (Tona et al., 2016) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di lingkungan kantor pasar Kabupaten Tona'an Bangkalan ditolak / tidak terbukti. Sedangkan hipotesis Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan perkantoran pasar Bangkalan yang Diterima / dikonfirmasi.



Gambar 1. Rerangka Konseptual  
Sumber: (Khaslinawati., 2016)

Hipotesis dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja ex trainee Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan. Tujuan penelitian untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif dengan populasi merupakan mahasiswa Universitas Pelita Harapan dengan menggunakan simple random sampling sebanyak 100 mahasiswa program studi pengelolaan perhotelan Universitas Pelita Harapan Angkatan 2016 dan 2017. Sampel yang diambil merupakan mahasiswa yang sudah lulus magang .

Menurut (Sekaran & Bougie, 2016), untuk menentukan jumlah sampel dapat menggunakan metode dimana jumlah variabel yang digunakan dikali dengan 10. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini akan dapat sebanyak 100 responden (jumlah indikator 10 x 10). Jumlah responden terdiri dari mahasiswa Program Studi Pengelolaan Perhotelan UPH angkatan 2016 dan 2017 yang sudah lulus magang. Metode pengumpulan data

menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran skala likert enam poin.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi serta uji koefisien determinasi dan uji F serta uji t.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti telah menyebarkan total 100 kuesioner kepada mahasiswa Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan. Kuesioner-kuesioner tersebut dibagi secara *online* menggunakan *google forms*

Data dengan total 100 responden, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang menjawab kuesioner berasal dari angkatan 2017 sebanyak 62% (62 responden), sedangkan angkatan 2016 sebanyak 38% (38 responden).

Mayoritas responden yang menjawab kuesioner adalah berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 69% (69 responden), sedangkan yang berjenis kelamin pria hanyalah 31% (31 responden).

Dapat diketahui juga bahwa mayoritas umur responden yang menjawab adalah 21-22 tahun yaitu sebesar 56% (56 responden), umur responden 18-20 tahun sebesar 34% (34 responden), dan umur responden 23-25 tahun sebesar 10% (10 responden).

Mayoritas responden berdivisi magang dibagian *F&B Service* sebanyak 39% (39 responden), divisi *Front Office* sebanyak 31% (31 responden), divisi *Kitchen* sebanyak 15% (15 responden), divisi *Pastry* sebanyak 13% (13 responden), dan divisi *Housekeeping* sebanyak 2% (2 responden).

Dapat diketahui bahwa mayoritas responden magang di Jakarta sebanyak 48% (48 responden), Bali sebanyak 31% (31 responden), luar Jakarta & Bali sebanyak 4% (4 responden), dan luar negeri sebanyak 17% (17 responden).

Tabel 1. Profil Responden

Item	Jawaban	Frekuensi	Persentase
Angkatan	2016	38	38 %
	2017	62	62 %
Jenis Kelamin	Perempuan	69	69%
	Laki-Laki	31	31%
Usia	18-20	34	34%
	21-22	56	56%
	23-25	10	10%
Divisi Magang	<i>Front office</i>	31	31%
	<i>F&amp;B Service</i>	39	39%
	<i>Kitchen</i>	13	13%
	<i>Pastry</i>	15	15%
	<i>Housekeeping</i>	2	2 %
Daerah Magang	Jakarta	48	48%
	Bali	31	31%
	Luar Jakarta dan Bali	4	4%
	Luar Negeri	17	17%

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Dari pengujian validitas didapatkan seluruh indicator memiliki pearson correlation yang lebih

besar dari r tabel sig.0,196 (5%) dimana semua indicator dinyatakan valid

Dalam uji reliabilitas Jika *cronbach alpha* >0.6, maka dapat dikatakan reliabel atau konsisten. Jika *cronbach alpha* lebih kecil <0.6, maka dapat dikatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 2. Uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Keterangan
1	Disiplin Kerja	.735	6	Reliabel
2	Produktivitas Kerja	.721	4	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Dari Tabel 2 *cronbach alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,6 dinyatakan reliabel dan konsisten. *Cronbach alpha* untuk variabel disiplin kerja adalah 0,735 dan *cronbach alpha* untuk variabel produktivitas kerja adalah 0,721.

Tabel 3. Uji validitas Disiplin Kerja

Indikator	r table sig 5 %	Pearson Correlation	Keterangan
	0.196		
DK1 :kepatuhan pegawai pada jam kerja		.555	valid
DK2 : tingkat penyelesaian pekerjaan pada waktunya		.483	valid
DK3 : menggunakan seragam yang lengkap		.382	valid
DK4: kepatuhan pada peraturan/tata tertib yang ada		.555	valid
DK5: memiliki kejujuran yang tinggi		.376	valid
DK6 :menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah		.466	valid

ditentukan			
------------	--	--	--

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Tabel 4. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Indikator	r table sig 5 %	Pearson Correlation	Keterangan
	0.196		
PK1 : Hasil Kerja yang dihasilkan berkualitas		.462	valid
PK2 : pekerjaan sesuai dengan perencanaan		.537	valid
PK3: hasil pekerjaan bermanfaat bagi perusahaan		.523	valid
PK4: memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja		.520	valid

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Dapat dilihat dari tabel 3 dan tabel 4 seluruh indikator memiliki *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r table sig. 0,196 (5%), di mana semua indikator dinyatakan *Valid*.

Setelah melakukan tabulasi dengan program SPSS, hasil yang didapatkan dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,271. Hal ini menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 27,1%, sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya seperti kinerja, prestasi kerja,kepuasan kerja.

Tabel 5. *Model Summary* Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

R	R square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
.561 <sup>a</sup>	.315	.271	2.08910	.315	7.137	6	9	.000

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Signifikansi F sebesar 0,000 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja yang diterapkan secara baik dan benar dapat memengaruhi produktivitas kerja.

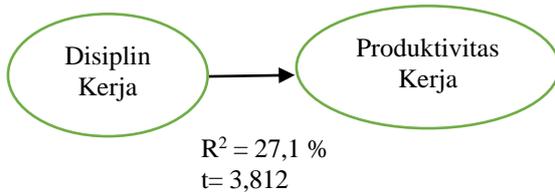
Didapatkan f hitung menunjukkan hasil 7,137. Nilai dari f tabel dengan df 1 = 6 dan df 2 = 93 adalah 2,190. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	186.880	6	31.147	7.137	.000 <sup>b</sup>
Residual	405.882	93	4.364		
Total	592.762	99			

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

**Hasil Akhir Model Penelitian**



Gambar 2. Hasil Akhir Model Penelitian  
Sumber : Hasil Analisis Data (2020)

Dengan hasil  $f_{hitung} = 7,137 > f_{table} = 2,190$  maka model signifikan,  $t_{hitung} = 3,812 > t_{tabel} = 1,986$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, indikator yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam disiplin kerja adalah menggunakan seragam yang lengkap. Hal ini sesuai dengan teori Khaslinawati (2016) yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Model regresi hipotesis 1 adalah 27,1% yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	-13.491	3.539		-3.812	.000
DK1	.693	.329	.206	1.945	.055
DK2	.404	.225	.183	1.796	.076
DK3	-.167	.489	-.033	-.342	.733

				.343	3
DK4	.508	.482	.111	1.053	.295
DK5	1.089	.342	.300	3.189	.002
DK6	.023	.498	.005	.47	.963

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1DK_1 + \beta_2DK_2 + \beta_3DK_3 + \beta_3DK_4 + \beta_3DK_5 + \beta_3DK_6 + e$$

$$Y_1 = -13,491 + 0,206DK_1 + 0,183DK_2 - 0,33DK_3 + 0,111DK_4 + 0,300DK_5 + 0,05DK_6 + 3,539$$

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja *Ex Trainee* Perhotelan Universitas Pelita Harapan, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis 1 mendukung peneliti. Uji ANOVA 1 memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 7,137 hasil ini lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,190 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *ex trainee* Universitas Pelita Harapan.

Pengujian lainnya dapat dilihat dari uji t atau regresi linear, pada hipotesis 1  $t_{hitung}$  sebesar 3,812 lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 sehingga secara parsial diterapkannya disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja *ex trainee* Universitas Pelita Harapan.

Melalui hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja *ex trainee* Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan. Saran dalam penelitian Variabel disiplin kerja dengan indikator tingkat penyelesaian pekerjaan pada waktunya hanya mendapatkan rata-rata paling kecil yaitu sebesar 5,06 yang artinya *ex trainee* Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan kurang cepat dalam menjalankan disiplin waktu mungkin dikarenakan faktor eksternal dan faktor internal individu sendiri meliputi kepribadian, semangat kerja, kepuasan kerja ekstrinsik, lingkungan kerja beserta kepemimpinan. Menggunakan *variable* lainnya untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karena *variable* disiplin kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 27,1% dalam memengaruhi produktivitas kerja. Saran untuk *ex trainee* diharapkan *ex trainee* Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan selalu sigap dan mampu meningkatkan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya. Lebih memperhatikan dalam hal penerapan disiplin kerja dengan cara menaati semua peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan pengaruh terhadap produktivitas

kerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel yang lebih bervariasi untuk mencari tahu pengaruh terhadap produktivitas kerja, serta menambah waktu untuk melakukan penelitian sehingga mendapatkan hasil yang lebih rinci.

#### REFERENSI

- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara Produktivitas Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. ., *E-Journal Psikologi*, 02(01), 24–40.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Iheanacho, M. U., Edema, A. J. M., & Ekpe, E. O. (2017). Perceived discipline, punishment and organizational performance among employees of federal ministries in Cross River state. *Global Journal of Educational Research*, 16(1), 15. <https://doi.org/10.4314/gjedr.v16i1.3>
- Khaslinawati. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah*. Fakultas Sains Universitas Terbuka Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maurits, L. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Amara Books.
- Nwinyokpugi, P. N. (2015). Workplace Discipline ; A catalyst for Organizational Productivity in Nigeria. *Internatioanl Journal of Innovative Research and Advanced Studies (IJIRAS)*, 2(3), 0–4.
- Oktania, I. N. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Jurusan Administrasi Pendidikan UPI Bandung.
- Sarwani. (2016). the Effect of Work Discipline and Work Environment. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business* (7th ed.). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Sinabela, L. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Tona, P., Elqadri, Z. M., Tri, D., & Wardoyo, W. (2016). *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona ' an Markets*. January 2015. <https://doi.org/10.5539/res.v7n12p59>