

PENTINGNYA DISIPLIN KERJA DALAM MENUNJANG PRODUKTIVITAS KERJA PADA KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH VIII MANADO

Romayana Banjarnahor*1, Christien A. Karambut*2

Politeknik Negeri Manado, Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431)815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email : Romayanamarbun@gmail.com, christkarambut@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan salah satu bagian yang penting dalam mendukung terwujudnya keproduktifan kerja dalam suatu organisasi/perusahaan. Semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja suatu organisasi/perusahaan. Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado disiplin kerja kurang diperhatikan sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado dan untuk mengetahui pentingnya disiplin kerja dalam menunjang produktivitas kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Metode penelitian deskriptif melalui study pustaka, dengan menghimpun dan mengumpulkan data dari penelitian terdahulu, artikel dan jurnal yang relevan serta metode analisis data deskriptif yaitu dengan mendeskripsikan, menggambarkan, serta meringkas hasil pengumpulan data. Hasil pengamatan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja pada lingkungan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Sehingga dengan terciptanya disiplin kerja maka akan terwujud produktivitas kerja

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut (Fathoni, 2006). Sehingga dapat dikatakan untuk mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan pengelolaan sumber daya manusia seperti keterampilan, disiplin kerja dan sistem manajemen waktu yang baik . Salah satu bagian yang sangat penting adalah sikap disiplin kerja, disiplin merupakan sikap atau perbuatan untuk taat, patuh terhadap peraturan/tata tertib yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan salah satu bagian yang tidak kalah penting dalam mendukung terwujudnya keproduktifan kerja dalam suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Herjanto (2007), produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Salah satu faktor untuk mewujudkan produktivitas kerja adalah melalui disiplin kerja para pegawai yang baik, contoh disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari ketepatan jam kerja, mengenakan tanda pengenal dan pakaian kerja yang rapi serta taat akan peraturan yang berlaku.

Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado (OTBAN VIII) adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Udara. Kantor OTBAN VIII Manado memiliki fungsi pelaksanaan, pengaturan, dan pengawasan terhadap keselamatan, keamanan, kelancaran serta kenyamanan penerbangan. Seperti yang dicanangkan kantor OTBAN VIII Manado bahwa kantor OTBAN VIII Manado menuju unit kerja dengan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bebas dan Melayani (WBBM), yang tentunya untuk meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai pada kantor OTBAN VIII Manado.

Pimpinan kantor OTBAN VIII Manado merupakan pimpinan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi, dilihat dari absensi kehadirannya yang selalu tepat waktu tiba di kantor. Tidak luput juga kepala sub bagian tata usaha dan kepala-kepala seksi yang ada juga memiliki jiwa disiplin kerja yang tinggi dengan melihat tindakannya mereka yang selalu hadir tepat waktu di kantor. Hal ini bisa menjadi contoh ataupun teladan bagi pegawai untuk mengikuti sikap disiplin kerja yang dimiliki kepala kantor maupun kepala-kepala seksi kantor. Namun, dengan adanya teladan tersebut masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam pelaksanaan peraturan kantor seperti yang paling sering terjadi datang terlambat dan pulang lebih awal, tidak mengenakan pin WBK/WBBM, serta tidak menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pelanggaran tersebut khususnya terlambat dan pulang lebih awal mengakibatkan produktivitas kerja pegawai menurun. Sehingga perlu dikaji lebih dalam lagi mengenai penerapan disiplin kerja serta pentingnya disiplin kerja dalam menunjang produktivitas kerja pada kantor otoritas bandar udara wilayah VIII Manado.

B. LANDASAN TEORI

a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan defenisi kerja menurut Suprayadi (2003) adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain-lain. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitishemito : 2002). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti/menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Disiplin

1. Disiplin diri

Disiplin diri (Jasin : 1989) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri, disiplin diri ini merupakan hasil dari proses belajar dari lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat. Disiplin diri memiliki peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

2. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan (Helmi : 1996). Artinya disiplin kelompok itu terbentuk jika setiap anggota kelompok melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara disiplin.

c. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2004) faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang memiliki pengaruh terhadap tingkat disiplin, misalnya pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan juga membawa pengaruh terhadap kedisiplinan suatu organisasi, semakin tinggi disiplin pimpinan suatu organisasi maka semakin disiplin juga karyawan/bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (upah) ini juga berpengaruh terhadap tingkat disiplin suatu organisasi, upah yang sesuai dengan beban kerja akan menciptakan kepuasan sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat.

4. Keadilan

Keadilan dalam suatu organisasi akan memberi dampak terhadap tingkat disiplin, karna diperlakukan sama rata akan membangun percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

5. Waskat (pengawasa melekat)

Tindakan nyata pimpinan suatu organisasi juga sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin, seperti mengawasi perilaku/sikap/moral bawahannya, untuk mencegah/mengetahui kesalahan, meningkatkan prestasi kerja.

6. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berpengaruh penting, semakin tegas pemberian sanksi kepada pelanggar aturan, maka semakin rendah tingkat pelanggaran terhadap peraturan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam memberi sanksi/hukuman yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan akan meningkatkan tingkat disiplin pada suatu organisasi.

d. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Whitmore (Sedarmayanti 2005) Umar (2005) juga mendefinisikan produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Sehingga produktivitas kerja merupakan tingkat produksi yang membaik dengan perbandingan antara sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Blecher : 1987).

e. Cara menghitung produktivitas kerja

Menurut Smith dan Wekeley (1995), produktivitas adalah produksi atau output yang dihasilkan dalam satu kesatuan waktu untuk input. sehingga adapun cara menghitung produktivitas kerja dalam suatu perusahaan adalah

$$\text{Produktivitas} = \text{Output} / \text{Input}$$

dimana Output adalah hasil pekerjaan sedangkan Input adalah jumlah dan waktu tenaga kerja.

f. Indikator produktivitas kerja

Menurut Simamora (2004) Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Ouput dan Input yang optimal. Simamora (2004) juga mengemukakan bahwa produktivitas kerja dikur berdasarkan Kuantitas kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan sikap kooperatif

C. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif melalui metode study pustaka, menurut Nazir (1988) metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dan observasi (pengamatan secara langsung).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Penerapan disiplin kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado

Adapun peraturan yang mengatur perilaku/sikap setiap pegawai/karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado terdiri atas peraturan tertulis dan peraturan tidak tertulis. Namun dengan adanya peraturan tersebut masih ada saja pegawai yang melakukan hal-hal yang bertentangan dengan aturan disiplin di atas. Beberapa perilaku/tindakan pegawai yang melanggar aturan tersebut diantaranya :

1. Pegawai datang melewati jam mulai kerja kantor, bahkan ada pegawai yang datang setelah istirahat siang tanpa pemberitahuan;
2. Menggunakan jam istirahat semau sendiri, bahkan menggunakan jam kerja sebagai jam istirahat;
3. Mengenakan seragam di luar ketentuan kantor;
4. Pulang sebelum jam pulang kantor dan ada juga pegawai yang pulang melewati jam pulang kantor;

Dari beberapa perilaku/tindakan tersebut di atas yang melanggar aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan diakibatkan oleh beberapa penyebab, baik penyebab yang berasal diri sendiri maupun dari luar. Beberapa penyebab pelanggaran aturan disiplin kerja tersebut disebabkan oleh hal-hal berikut :

1. Kesadaran akan disiplin kerja itu merupakan sebuah tanggungjawab sebagai pegawai yang masih belum tertanam dalam diri pegawai dan menganggap bahwa hukuman terhadap pelanggaran aturan disiplin kerja itu biasa saja ataupun tidak terlalu berat.
 2. Adanya saling menutupi kesalahan sesama pegawai, sehingga menjadikan pelanggaran terhadap aturan disiplin kerja itu hal biasa yang bisa ditoleransi dan berpikir akan dibantu oleh pegawai lain untuk menutupinya dan kemudian terciptalah budaya sistem tanam/balas budi.
 3. Adanya pemikiran/pandangan kesenjangan status/jabatan, yang berjabatan tinggi merasa layak melanggar dan yang berjabatan dibawah merasa tidak layak menegur/memberitahukan pelanggaran aturan disiplin kerja. Pada umumnya terjadi antara pegawai bestatus PNS dengan pegawai yang berstatus honorer.
 4. Jarak antara kantor dengan rumah/tempat tinggal pegawai jauh, sehingga alasan keadaan lalu lintas yang tidak menentu menjadi penyebab utama.
 5. Belum adanya hukuman/sanksi yang tegas dan nyata, sehingga membuat pelanggaran akan aturan disiplin kerja semakin berkembang dan sering dilakukan oleh pegawai
 6. Urusan keluarga yang harus diselesaikan, bagi pegawai yang sudah menikah dan memiliki anak karna harus mengurus keluarga (anak, istri, suami dan lain sebagainya). Sehingga mempengaruhi aktivitas atau pekerjaan di kantor.
- b. Hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado

Hasil pengamatan Penulis bahwa disiplin kerja memberi pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Pekerjaan pegawai yang seharusnya dikerjakan dalam sehari menjadi dua sampai tiga hari dikarenakan datang terlambat dan menunda-nunda waktu penggerjaan.dalam hal ini dibuktikan pada bagian keuangan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. File Surat Perintah Membayar (SPM), file kwitansi pembayaran, surat-surat dan berkas

perjalanan dinas dan file-file lainnya, pegawai yang bertanggung jawab terhadap file tersebut tidak mengarsipkannya setiap hari. Hal ini mengakibatkan penumpukan pekerjaan, sehingga mengganggu aktivitas kerja pegawai lainnya. File yang belum diarsipkan tertumpuk sehingga pegawai lain yang memerlukan file tersebut kesulitan dalam penemuan arsip kembali. Bukan hanya aktivitas kerja pegawai yang melanggar disiplin kerja tersebut tetapi juga mengganggu aktivitas kerja pegawai lainnya. Sehingga produktivitas kerja menurun setiap harinya karena perilaku pegawai yang sering terlambat dan menunda-nunda waktu untuk bekerja.

c. Pentingnya disiplin kerja dalam menunjang produktivitas kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado

Disiplin kerja menjadi salah satu bagian penting dalam menciptakan produktivitas kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan produktivitas itu sendiri adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sehingga disiplin kerja perlu diperhatikan lebih serius oleh pimpinan. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sikap atau perilaku yang berasal dari kesadaran dan kesediaan dari diri sendiri akan lebih mudah untuk dilakukan, seperti datang ke kantor tepat waktu dan langsung menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diawasi oleh atasan. Dan tanpa sadar ketika melakukan hal tersebut harga diri seseorang akan menjadi dipandang baik karena bisa bekerja mandiri serta bertanggungjawab. Maka dengan terwujudnya disiplin kerja ini, pegawai akan lebih semangat dalam bekerja sehingga tercipta produktivitas kerja yang baik.

Simamora (2004) mengemukakan bahwa produktivitas kerja diukur berdasarkan Kuantitas kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan sikap kooperatif. Kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu serta sikap kooperatif dibentuk dengan adanya disiplin kerja. Beberapa pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado tidak menaati aturan disiplin yang telah ditetapkan. Maka ada beberapa kendala/masalah akibat pelanggaran disiplin kerja yakni :

1. Menghalangi penyelesaian pekerjaan

Pegawai yang datang terlambat akan mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tertunda. Yang seharusnya bisa dengan segera diselesaikan namun tertunda karena datang ke kantor terlambat.

2. Kualitas pekerjaan tidak memuaskan

Pada penerapan disiplin kerja akan tercipta kualitas kerja yang lebih baik, namun jika sudah tidak disiplin maka kualitas pekerjaan menjadi tidak memuaskan karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan di pagi namun karena datang terlambat, karena ngurus anak, jalan macet dan lain-lain mengakibatkan pekerjaan tersebut dikerjakan secara buru-buru, sehingga hasilnya kurang memuaskan.

3. Stress dan Frustasi

Akibat pelanggaran disiplin kerja juga bisa mengakibatkan stress bahkan frustasi, karena merasa beban pekerjaan yang semakin berat karena waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sudah berkurang dari waktu yang seharusnya.

4. Konflik dengan pegawai yang lain

Untuk pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok atau bersifat kontribusi akan sangat mengganggu karena akan menyebabkan pekerjaan tersebut menjadi tertunda. Sehingga bagi pegawai yang disiplin waktu akan sangat merasa terganggu dengan pegawai yang tidak disiplin waktu.

5. Citra diri dipandang buruk

Disiplin kerja itu merupakan cerminan perilaku pegawai, jika menaati dan mematuhi aturan disiplin kerja akan dipandang baik, sebaliknya jika setiap harinya melanggar aturan disiplin kerja maka citra diri atau harga diri akan dipandang buruk karena dianggap tidak bertanggungjawab dan suka melanggar aturan.

Ada beberapa tindakan yang bisa dilakukan untuk mencegah pelanggaran aturan disiplin kerja, yaitu

1. Menanamkan kesadaran akan disiplin kerja di dalam diri

Disiplin kerja yang berasal dari kesadaran sendiri akan sangat manjur untuk mencegah pelanggaran akan aturan disiplin kerja. Bertanggungjawab atas diri sendiri, atas pekerjaan sendiri, atas citra diri serta harga diri sendiri yang mencerminkan perilaku disiplin kerja. Sehingga menanamkan sikap disiplin kerja dengan cara melakukan sosialisasi atau penyuluhan mengenai pentingnya disiplin

kerja di dalam diri pegawai menjadi salah satu tindakan yang sangat bermanfaat untuk menciptakan budaya disiplin kerja.

2. *Manage* waktu dengan baik

Pelanggaran disiplin kerja pada umumnya terjadi pada disiplin waktu, seperti terlambat mulai jam kerja, menggunakan jam kerja untuk sarapan atau makan, dan pulang lebih awal. Jika pegawai mampu mengatur waktu dengan baik, disiplin kerja menyangkut disiplin waktu akan tercipta dengan sendirinya. Dalam hal ini setiap pegawai bisa membuat jadwal pribadi, sehingga dapat mengatur waktu kerja yang lebih efisien lagi.

3. Berperilaku jujur, adil dan berani

Berlaku jujur, adil dan berani akan menciptakan budaya disiplin kerja yang baik pada lingkungan kerja. Jujur terhadap pelanggaran aturan disiplin kerja, adil terhadap kepada pelanggar aturan disiplin kerja seperti berani menegur rekan yang melanggar aturan disiplin kerja.

4. Memberi sanksi/hukuman yang tegas dan nyata

Memberi sanksi/hukuman yang tegas dan nyata akan membentuk disiplin kerja yang baik pada lingkungan kerja. Bukan sekedar takut dihukum namun rasa malu yang ditanggung ketika menerima hukuman atas pelanggaran aturan disiplin kerja. Dengan memberikan hukuman atau denda terhadap pegawai yang terlambat, tidak mengenakan pin/lencana garuda WBK/WBBM.

5. Menjalin hubungan yang baik dan rasa kekeluargaan di lingkungan kerja

Menjalin hubungan yang baik dan rasa kekeluargaan sesama pegawai akan menumbuhkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, dan rasa nyaman dengan perlakuan rekan kerja. Sehingga disiplin kerja tercipta dengan sendirinya. Dalam hal ini dapat dibangun dengan cara memberi sapa jika bertemu, memberi pujian/apresiasi atas pencapaian dan lain sebagainya

6. Saling memberi masukan dan saran

Disiplin kerja juga bisa ditumbuhkan lewat memberi atau menerima saran dari rekan kerja. Pegawai yang memberi dan menerima saran yang bersifat membangun akan merasa berharga dan dihargai sebagai rekan kerja. Sehingga akan dengan senang hati mengaplikasikan masukan atau saran tersebut.

E. SIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Disiplin kerja tercipta dimulai dari disiplin diri ataupun kesadaran diri sendiri melalui perilaku yang jujur, adil dan berani serta bertanggungjawab.
2. Sebagian pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado belum menaati serta mematuhi aturan disiplin kerja yang berlaku.
3. Tindak pendisiplinan seperti memberi sanksi/hukuman yang tegas dan nyata akan memberi dampak positif terhadap disiplin kerja.
4. Disiplin kerja terbukti memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja pada lingkungan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado

b. Saran

1. Taati dan patuhilah setiap peraturan terkait dengan disiplin yang sudah ditetapkan, karena disiplin merupakan cerminan perilaku seseorang. Seseorang bisa dipandang baik atau dihargai karena memiliki sikap disiplin yang baik.
2. Milikilah sikap jujur, adil dan berani karena disiplin kerja juga tercipta dari perilaku tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Hasibun, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla, 1996. “*Disiplin Kerja*” *Buletin Psikologi*, Tahun IV, No.2 1996. https://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/disiplinkerja_avin.pdf . Diakses 20 Mei 2022
- Herjanto, Eddy. 2007. *Manajemen Operasi*. Jakarta. Grasindo
- Jasin, A. 1989. *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional Dalam Sistem Dalam Pola Pendidikan Nasional*. Dalam Analisis CSIS No.4 tahun XVII, Juli-Agustus 1989. Jakarta : Centre For Strategic And International Studies.
- Saleh, Abdul Rachman, Hardi Utomo, 2018. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*

Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”,
<https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160> diakses 19 Mei 2022

Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Ketiga*Yogyakarta: STIE

Siswadi, Yudi. 2016. “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga cabang (Belmera) Medan*” Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17, No. 01 2016 ISSN: 1693-7619. 2016

Suprayadi, Dedy. 2003. *Satuan Biaya Pendidikan Dasar dan Menengah*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.

Umar, Husein.2005. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia.