

DISIPLIN KERJA PADA UMKM BATIK SEMARANG 16

Noah Gabriel Tuerah & Ari Pradhanawati

Departemen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang, Kotak Pos 1269, Telepon (+6224) 7465407
E-mail: noahgabrieltuerah@gmail.com

ABSTRACT

The informal business sectors or small medium enterprises will surely depend on good and quality human resources to drive their business assets. This is because human resources are a basic element of every company. So every company, especially small medium enterprises will always try to improve employee productivity. One of the factors that can increase productivity drastically is work discipline. This research was conducted at UMKM Batik Semarang 16 producing batik in Semarang city, aiming to know the application of work discipline. The data were collected by participant observation technique, in-depth interview to business leader, and business worker in UMKM Batik Semarang 16. Data analysis was done gradually by describing the condition (description), interpreting with theory (interpretation) and explaining (explanation) from data source obtained. The results of the analysis are compared with supporting theories, among them Malayu Hasibuan (2000: 192) states that there are several factors that affect the level of discipline of employees of a company, such as penalties or written rules, role model of leadership, firmness of leadership, remuneration, and supervision inherent / monitoring. This study concludes that the discipline of work in UMKM Batik Semarang 16 has been running well, especially in the role model of leadership, firmness of leadership, and supervision inherent / monitoring. But in terms of dimensions of punishment sanction and remuneration must be improved. Suggestions that can be given are 1) Required mechanism of interpretation and socialization of routine about work discipline 2) The need to hold and apply compensation or remuneration and promotion of position to improve discipline worker of workers consistent in discipline. In addition, it is necessary to increase the training or deepening of batik science to the workers..

Keywords: *work discipline; small medium enterprises; employee performance*

¹Noah Gabriel Tuerah, Universitas Diponegoro, noahgabrieltuerah@gmail.com

²Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro

ABSTRAKSI

Sektor-sektor bisnis informal atau UMKM pastinya akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang baik dan berkualitas sebagai penggerak aset-aset usaha bisnisnya. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar dari setiap perusahaan. Maka setiap perusahaan terutama UMKM akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas secara drastis adalah disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan pada UMKM Batik Semarang 16 yang memproduksi batik di kota Semarang, bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja. Data dikumpulkan dengan teknik observasi partisipasi, wawancara mendalam kepada pimpinan usaha, serta pekerja usaha di UMKM Batik Semarang 16. Analisis data dilakukan secara bertahap dengan menggambarkan keadaan (deskripsi), menafsirkan dengan teori (interpretasi) dan menjelaskan kembali (eksplanasi) dari sumber data yang diperoleh. Hasil analisis dibandingkan dengan teori yang mendukung, diantaranya adalah Malayu Hasibuan (2000:192) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya adalah sanksi hukuman atau aturan tertulis, teladan pemimpin, ketegasan pemimpin, balas jasa, serta kepengawasan yang melekat.. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16 sudah berjalan dengan baik, terutama dalam dimensi teladan pimpinan, ketegasan pimpinan, dan kepengawasan melekat/*monitoring*. Namun dalam hal dimensi sanksi hukuman dan balas jasa harus diperbaiki dan ditingkatkan. Saran yang dapat diberikan adalah 1) Diperlukan mekanisme penafsiran dan sosialisasi yang rutin mengenai disiplin kerja 2) Perlu diadakan dan diterapkannya kompensasi atau balas jasa dan promosi jabatan untuk meningkatkan disiplin kerja para pekerja yang konsisten dalam disiplin. Di samping itu perlu diperbanyaknya pelatihan atau pendalaman mengenai ilmu batik kepada para pekerjanya.

Kata Kunci: disiplin kerja, UMKM

¹Noah Gabriel Tuerah, Universitas Diponegoro, noahgabrieltuerah@gmail.com

²Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.

Pendahuluan

Sektor-sektor bisnis informal atau UMKM pastinya akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang baik dan berkualitas sebagai penggerak aset-aset usaha bisnisnya, seperti mesin, modal, peralatan, dan sebagainya. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar dari setiap perusahaan. Maka setiap perusahaan terutama UMKM akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan, karena apabila produktivitas karyawan maksimal maka tujuan perusahaan pun akan tercapai. Oleh karena begitu pentingnya produktivitas pekerja dalam pencapaian tujuan usaha bisnis, maka diperlukan upaya-upaya perusahaan untuk menunjang meningkatkan produktivitas pekerja.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, budaya organisasi dan teknologi (Tohardi, 2002:452). Apabila faktor-faktor tersebut dapat diterapkan maka karyawan akan lebih merasa sebagai satu bagian dari perusahaan, sehingga akan lebih semangat dan produktivitas karyawan akan lebih baik (Kanzunudin, 2006).

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas secara drastis adalah disiplin kerja (hanafi et al, 2010). Tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Wartana, 2011). Menurut Dewi dan Aeni (2012) untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi (Siagian, 2007:305). Disiplin kerja dirasakan penting, karena jika karyawan tidak disiplin dapat mengganggu kinerja karyawan dan stabilitas organisasi.

*1*Noah Gabriel Tuerah, Universitas Diponegoro, noahgabrieltuerah@gmail.com

*2*Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.

Malayu Hasibuan (2000:192) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya adalah sanksi hukuman atau aturan tertulis, teladan pemimpin, ketegasan pemimpin, balas jasa, serta kepengawasan yang melekat karena dengan adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Batik merupakan warisan budaya bangsa Indonesia yang adi luhung. Hampir setiap daerah di Indonesia memiliki seni dan motif batik sendiri. Tak terkecuali Kota Semarang yang mempunyai ciri khas batik Semarangan. Di Kota Semarang terdapat banyak industri-industri kecil yang bermunculan dan kini berkembang menjadi lebih besar dan dalam kuantitas yang lebih banyak pula. Industri kecil yang pada umumnya memanfaatkan potensi asli atau ciri khas asli dari Kota Semarang. Dalam bidang batik, banyak yang mengira bahwa Semarang merupakan sentra batik di Jawa Tengah. Namun sampai saat ini belum ada yang menunjukkan Semarang memiliki tradisi batik, apalagi memiliki motif dan pakem yang jelas.

Batik Semarang 16 merupakan salah satu UMKM bidang batik terlama dan terbesar di kota Semarang, karena sebelum didirikan oleh Umi S. Adi Susilo pada tanggal 25 Januari 2005, di kota Semarang sudah tidak ada lagi UMKM atau sanggar batik selama lebih dari 2 dekade. Batik Semarang 16 memproduksi bahan-bahan busana dan busana jadi. Ciri khas karya Batik Semarang 16 adalah motif dan ragam hias yang mengambil artefak dan kekhasan kota Semarang. Sebagian besar desain Batik Semarang 16 merupakan ciptaan Umi S. Adi Susilo sendiri.

Tingkat kedisiplinan pekerja harus diperhatikan melihat seringnya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Wawancara pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap Manajer di UMKM Batik Semarang 16 yaitu Pak Bowo, menunjukkan terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja diantara para pekerja, yaitu adanya pekerja Batik Semarang 16 yang menggunakan jam kerja untuk istirahat seperti mengobrol sesama karyawan dan mengganggu karyawan lain yang masih bekerja menyelesaikan kuota produksi individu yang belum selesai.

¹Noah Gabriel Tuerah, Universitas Diponegoro, noahgabrieltuerah@gmail.com

²Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.

Observasi pra-survei peneliti kepada pekerja UMKM Batik Semarang 16 juga menunjukkan adanya pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas alias membolos karena menganggap remeh UMKM Batik Semarang 16 yang tidak seketat perusahaan-perusahaan besar yang lain tentang disiplin kerja dan jika ketahuan hanya diberikan sanksi teguran yang ternyata kurang memberikan efek jera terhadap pekerja terutama para pekerja perempuan yang masih muda yang biasanya kurang disiplin. Ditambah dengan hasil wawancara pra-survei peneliti dengan Manajer UMKM Batik Semarang 16 Pak Bowo yaitu bahwa disiplin kerja para pekerja wanita terutama yang muda yang sering bolos, atau izin dengan alasan yang kurang jelas sebelum jam kerja berakhir yang ternyata berdampak kepada produktivitas kerja Batik Semarang 16 itu sendiri. Yakni adanya produk batik yang tidak sesuai harapan sehingga harus diperbaiki atau dibuat ulang, tidak tercapainya realisasi produksi dengan jumlah pesanan yang diterima sehingga UMKM Batik Semarang 16 harus mengadakan jam kerja tambahan atau lembur.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa dibutuhkan kedisiplinan kerja yang kuat untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja UMKM Batik Semarang 16 sehingga dapat terus memberikan layanan dan produk terbaik dan berkualitas kepada konsumen. Namun untuk mencapai dan mempertahankan tujuan tersebut tidaklah mudah, diperlukan beberapa usaha oleh pimpinan Batik Semarang 16, salah satunya adalah meningkatkan disiplin kerja para pekerja disana. Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian yang berhubungan dengan masalah tersebut dengan judul “**Disiplin Kerja Pada UMKM Batik Semarang 16.**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan disiplin kerja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja dalam UMKM Batik Semarang 16?
2. Bagaimana UMKM Batik Semarang 16 dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja?

¹Noah Gabriel Tuerah, Universitas Diponegoro, noahgabrieltuerah@gmail.com

²Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.

Kerangka Teori

Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas Kerja

Tohardi (2002:448) produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang di perlukan untuk memproduksi produk tersebut atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan. Produktivitas dari tenaga kerja di tunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (*man hours*) yaitu jam kerja dipakai unuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Wignjosoebroto, 2003:7).

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yakni dengan membangun teori yang didasarkan pada data dimana dilakukan penelitian. menggunakan tipe eksploratif untuk melihat disiplin kerja pada UMKM Batik Semarang 16. Subjek Penelitian adalah individu dan kelompok yang diharapkan peneliti dapat menceritakan apa yang ia ketahui tentang sesuatu yang berkaitan degan fenomena atau kasus yang diteliti.

Data kualitatif didapat melalui berbagai jenis cara pengumpulan data seperti analisis dokumen, wawancara dengan narasumber, diskusi terfokus atau observasi yang sudah dituangkan ke dalam catatan lapangan atau transkrip. Data dapat diperoleh dari beberapa sumber yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder Penelitian ini menggunakan 3 prosedur pengumpulan data yaitu observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi

¹Noah Gabriel Tuerah, Universitas Diponegoro, noahgabrieltuerah@gmail.com

²Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16, dimulai dari dimensi sanksi hukuman atau aturan tertulis dapat dilihat bahwa meskipun pimpinan-pimpinan UMKM Batik Semarang 16 dan beberapa pekerja sudah mengetahui tahap-tahap sanksi hukuman yang berlaku, namun ternyata masih ada pekerja-pekerja yang masih belum mengerti akan sanksi-sanksi hukuman yang berlaku di UMKM Batik Semarang 16 jika mereka melakukan pelanggaran dikarenakan kurangnya sosialisasi ditambah tidak rutinnnya sosialisasi mengenai aturan tertulis dan sanksi hukuman yang berlaku di UMKM Batik Semarang 16 untuk mendukung perilaku disiplin kerja para pekerja.

Ditambah dari segi teladan pimpinan yang telah diterapkan oleh para pimpinan UMKM Batik Semarang 16 kepada para bawahan mereka sudah berjalan dengan baik, namun ternyata didapati bahwa para pekerja masih terlalu bergantung dan meniru para pimpinan mereka jadi jika para pimpinannya melanggar aturan, maka mereka juga cenderung akan melanggar juga. Hal ini Ditambah dari segi teladan pimpinan yang telah diterapkan oleh para pimpinan UMKM Batik Semarang 16 kepada para bawahan mereka sudah berjalan dengan baik, namun ternyata didapati bahwa para pekerja masih terlalu bergantung dan meniru para pimpinan mereka jadi jika para pimpinannya melanggar aturan, maka mereka juga cenderung akan melanggar juga. Hal ini disebabkan karena kurangnya pendidikan karakter dan pentingnya disiplin kerja kepada para pekerja UMKM Batik Semarang 16 sehingga mereka masih belum bisa mandiri dalam melaksanakan disiplin kerja dan harus diawasi langsung oleh para pimpinan agar disiplin kerja mereka berjalan dengan baik.

Juga dapat dilihat dari sudut pandang para bawahan atau para pekerja di UMKM Batik Semarang 16 bahwa memang ketegasan pimpinan yang diterapkan memang sudah baik dalam hal penerapan sanksi dan yang tidak pandang bulu atau pilih kasih sehingga adil, dan dalam memberikan teguran atau peringatan dengan komunikasi langsung atau personal kepada bawahan namun tetap tegas dan mendidik, sehingga para pekerja terhindar dari sikap seenaknya sendiri didalam bekerja.

¹Noah Gabriel Tuerah, Universitas Diponegoro, noahgabrieltuerah@gmail.com

²Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.

Sedangkan dari data yang dihimpun peneliti dari para informan di UMKM Batik Semarang 16 menunjukkan bahwa balas jasa yang diterapkan yang diterapkan disana masih kurang baik. Hal ini terbukti dari tidak adanya reward/apresiasi kepada pekerja disiplin namun hanya untuk yang melampaui target produksi dan termasuk sudah lama bekerja disana. Demikian pula tidak adanya promosi jabatan sehingga membuat para pekerja cenderung malas untuk berbuat lebih dan cukup rumitnya persyaratan untuk pekerja meminta kenaikan gaji dengan harus mendatangi owner terlebih dahulu dan itupun jika disetujui jadi terlihat sekali segala sesuatu yang menjadi keputusan akhir didalam perusahaan merupakan keputusan mutlak 100% dari owner. Ditambah pula sering mengadakan pelatihan membatik untuk pihak luar tapi jarang mengadakan pelatihan untuk mengasah kemampuan para pekerjanya sekaligus mencari pengalaman, melihat kondisi pasar dan para competitor diluar karena merasa sudah cukup mahir dan hanya ingin mengadakan pelatihan bagi pekerjanya jika ada ilmu baru dalam dunia batik atau ada perubahan signifikan dalam kondisi pasar sehingga hanya bersifat situasional.

Mengenai pengawasan/*monitoring* di UMKM Batik Semarang 16 dari beberapa informan dari data yang telah dihimpun peneliti, dapat diketahui bahwa pengawasan/*monitoring* yang diterapkan oleh para pimpinan terhadap para pekerja disana sudah berjalan dengan baik ditambah dengan bantuan teknologi didalamnya yaitu CCTV yang terbukti sangat membantu dalam menjalankan fungsi pengawasan demi terkendalinya disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16, namun ada baiknya jika diterapkan sebuah SOP untuk membantu dalam fungsi pengawasan/*monitoring* ini agar para pimpinan tidak harus sering keliling-keliling tempat kerja dan mengecek ditambah merekap satu persatu kinerja para pekerja agar penggunaan waktu yang ada lebih efektif dan efisien sehingga waktu para pimpinan dapat dipergunakan untuk hal yang lebih baik seperti melanjutkan tanggung jawab produksi mereka dan agar para pekerja terbiasa untuk lebih produktif secara mandiri.

Dapat dilihat dari kelima dimensi disiplin kerja dan penerapannya di UMKM Batik Semarang 16 yang telah didapat oleh peneliti dari penelitian yang telah dilakukan di lokasi penelitian bahwa disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16 sudah berjalan dengan baik, terutama dalam dimensi teladan pimpinan, ketegasan pimpinan, dan kepengawasan melekat/*monitoring*.

¹Noah Gabriel Tuerah, Universitas Diponegoro, noahgabrieltuerah@gmail.com

²Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.

Kesimpulan

A. Malayu Hasibuan (2000:192) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya adalah sanksi hukuman atau aturan tertulis, teladan pemimpin, ketegasan pemimpin, balas jasa, serta kepengawasan yang melekat.

- 1) Sanksi Hukuman atau Aturan tertulis yang ada di UMKM Batik Semarang 16 sudah baik dalam hal penetapan sanksi hukuman dan aturan tertulis hingga penerapannya kepada para pekerja yang indisipliner. Namun masih kurang dalam sosialisasi mengenai aturan tertulis kepada pekerja lama maupun baru, sehingga masih ada beberapa pekerja yang belum mengetahui tahap-tahap sanksi hukuman dan keseluruhan aturan tertulis yang digunakan di UMKM Batik Semarang 16.
- 2) Teladan pimpinan di UMKM Batik Semarang 16 sudah bagus. Namun para bawahan masih pada tingkat meniru pimpinan tapi belum memiliki disiplin kerja secara mandiri tanpa adanya pimpinan didekat mereka. Jadi tingkat kedisiplinan kerja para pekerja sangat bergantung pada tingkat kedisiplinan kerja para pimpinan mereka.
- 3) Ketegasan pimpinan yang adil dan tidak membedakan pekerja yang ada di UMKM Batik Semarang 16 kepada para bawahannya sudah bagus, baik dari pihak pimpinan yang memberikan tugas kepada bawahan dan penerapan sanksi kepada bawahan, maupun bawahan dalam menerima tugas dari pimpinan dan bersedia menerima sanksi jika melakukan pelanggaran.
- 4) Belum ada kebijaksanaan balas jasa dalam bentuk apapun kepada pekerja yang disiplin. Yang ada hanya balas jasa yang bersifat inisiatif dan kecil-kecilan seperti makan bersama, atau hanya jalan-jalan saja. Itupun hanya untuk pekerja yang berprestasi seperti melebihi kuota produksinya dalam sebulan ditambah sudah termasuk lama bekerja di UMKM Batik Semarang 16. Sering melaksanakan pelatihan membatik dan ilmu batik kepada pihak luar namun tidak kepada para pekerja sendiri baik pelatihan di dalam maupun pelatihan di luar UMKM Batik Semarang 16.
- 5) Kepengawasan Melekat/Monitoring yang dilakukan para pimpinan kepada pekerja-pekerja di UMKM Batik Semarang 16 sudah baik, pimpinan yang turun langsung dalam memonitor sejauh mana kinerja masing-masing pekerja ditambah bantuan teknologi seperti *cctv* dan *fingerprnt* untuk meminimalisir pekerja bolos kerja, titip absen, dll.

²*Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.*

Saran

1. Diperlukan mekanisme penafsiran dan sosialisasi yang rutine mengenai disiplin kerja / aturan tertulis dan sanksi hukuman yang berlaku di UMKM Batik Semarang 16 kepada para pekerja baik yang lama maupun baru agar para pekerja selalu mendapatkan *reminder* tentang aturan tertulis dan sanksi hukuman yang berlaku.
2. Perlu adanya pendidikan karakter untuk membentuk tingkah laku pekerja yang disiplin dan tegas karena tingkat kedisiplinan mereka sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan para pimpinannya, agar para pekerja tersebut lebih mandiri dan punya kesadaran sendiri untuk disiplin kerja disaat ada maupun tidak adanya pimpinan
3. Perlu diadakan dan diterapkannya kompensasi atau balas jasa dan promosi jabatan untuk meningkatkan disiplin kerja para pekerja yang konsisten dalam disiplin untuk semakin mengurangi dan meminimalisir tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan para pekerja dan agar para pekerja lebih menganggap serius akan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas.
4. Perlu diperbanyaknya pelatihan atau pendalaman mengenai ilmu batik kepada para pekerjanya baik dari pihak UMKM Batik Semarang 16 maupun dari pihak luar agar para pekerja mendapatkan pengalaman baru dari luar dan juga dapat mengetahui kapasitas para competitor dari usaha-usaha batik yang lain
5. Perlu dibuat dan diterapkannya SOP mengenai pengawasan terhadap kinerja bawahan oleh para pimpinan agar tidak harus mengontrol langsung secara personal setiap pekerja yang sedang bekerja dengan keliling tempat kerja yang dapat menghabiskan waktu dan tenaga.

Daftar Pustaka

- Andi Yenni Yuniarti (2014) *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Dedi Setiadi (2016), *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

¹Noah Gabriel Tuerah, Universitas Diponegoro, noahgabrieltuerah@gmail.com

²Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.

- Eka Sakti Nur Widiastuti (2016) *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pertahanan Nasional Salatiga*. Skripsi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Hadi, Sudharto P. (2009), **Metodologi Penelitian Sosial : Kuantitatif, Kualitatif dan Kaji Tindak**. *Diktat Kuliah*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Hadi, Sudharto P. (2017), **Metodologi Penelitian Lingkungan, Bidang Sosial**. *Undip Press Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- I Ketut Febri Ananta, I G. A. Dewi Adriyani (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 1103-1130
- Kusnendi (2003) *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Malayu S.P. Hasibuan. (1996). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi. Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia
- Morans Makaduro (2014) *Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Mapanget Kota Manado*. Skripsi
- Nur Khasanah (2016) *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru*. *E-Jurnal Universitas Riau*. Vol. 3 No. 1
- Rifki Hidayatur Rahman (2016) *Analisis Pemberian Sanksi Dalam Menegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* , Rajawali Pers, Jakarta.
- Riyanto J. (1986). *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP. Jakarta.
- Saifuddin Azwar (2005). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib (2013) *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153.
- Slamet Riyadi (2010) *Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Sondang P Siagian (2002) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*; Jakarta: PT. Rinaka Cipta.
- Sondang P Siagian (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi. Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

²*Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.*

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Tri Eka Sari (2011), *Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Padang*. Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Andalas.
- Undang-Undang RI No.20 Tahun 2008 tentang UMKM pasal 3.
- Yandry Pagappong (2015) *Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang*. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 3 (1) 2015 : 509-519

¹Noah Gabriel Tuerah, Universitas Diponegoro, noahgabrieltuerah@gmail.com

²Ari Pradhanawati, Universitas Diponegoro.