

**FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN HUBUNGANNYA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA *CREDIT UNION*
KELING KUMANG KANTOR PUSAT DI SINTANG**

Petrus

Email: petrusvit@yahoo.co.id

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Tujuannya adalah untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan serta tanggapan responden mengenai kebijakan tersebut. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang dari tahun 2009-2013 dengan sampel sebanyak 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan Skala Likert.

Kesimpulannya adalah Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang telah menerapkan keseluruhan faktor-faktor kedisiplinan kerja kepada karyawannya. Berdasarkan tanggapan responden, sebagian besar setuju dengan kebijakan yang diterapkan. Sarannya adalah perusahaan perlu memperbaharui kebijakan yang dianggap masih kurang baik serta mempertahankan kinerja yang sudah baik.

KATA KUNCI: Kedisiplinan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Saat ini kebutuhan masyarakat akan lembaga keuangan sangat besar. Hal ini dikarenakan masyarakat membutuhkan tempat yang aman untuk menyimpan uang serta membantu pihak yang membutuhkan dana berupa pinjaman. Banyaknya lembaga keuangan yang muncul menyebabkan tuntutan masyarakat akan pelayanan dan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya. Salah satu lembaga keuangan yang sedang berkembang saat ini adalah Credit Union (CU).

Banyak lembaga keuangan yang menjadi kompetitor, mendorong Credit Union untuk menarik minat masyarakat agar menggunakan jasa keuangan yang disediakan. Hal itu tidak dapat terwujud dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang unggul, salah satunya adalah karyawan yang disiplin.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi aktivitas dan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, antara lain tujuan dan kemampuan karyawan, keteladanan pimpinan, balas jasa yang diberikan perusahaan, keadilan pihak perusahaan,

pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, sanksi dan hukuman yang diterapkan, ketegasan dalam menindak karyawan yang salah dan hubungan antar sesama rekan kerja dalam organisasi.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui kebijakan Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dan tanggapan responden mengenai kebijakan faktor-faktor disiplin kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Munaldus, Karlana dan Herlina (2014: 4): “Credit berasal dari bahasa Latin yaitu *credere* yang artinya ‘saling percaya’ sedangkan *union* artinya ‘kumpulan’. Jadi Credit Union berarti ‘kumpulan orang-orang yang saling percaya’.”

Proses manajemen dilakukan untuk mengorganisasi karyawan agar melakukan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan bantuan dari sumber-sumber daya lain. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Samsudin (2006: 3): “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.” Sedangkan menurut Terry yang dikutip oleh Samsudin (2006: 3): “Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Simamora (2006: 4): “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Sedangkan menurut Nawawi yang dikutip oleh Sunyoto (2012: 3): “Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”. Dan menurut Rivai dan Sagala

(2011: 1): “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Pemimpin atau manajer personalia harus dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik kepada karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat dioptimalkan. Banyak ahli yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia. Menurut Murtie (2012: 1):

“Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang biasa disingkat dengan MSDM adalah sebuah bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan antarmanusia sebagai aset dan sumber daya perusahaan serta bagaimana mengelolanya agar benar-benar dapat menjalankan tugas dan wewenang masing-masing dengan baik dan tidak terpaksa.”

Menurut Mondy dan Noe yang dikutip oleh Moekijat (2010: 3) “Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.” Sedangkan menurut Rivai yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011: 29): “Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.”

Kedisiplinan karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini dikarenakan kedisiplinan dalam bekerjalah yang menuntun perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Menurut Hasibuan (2013: 193): “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Sedangkan menurut Fathoni (2006: 172): “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Menurut Hasibuan (2013: 195-198) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Keteladanan Pemimpin

Keteladanan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh baik, berdisiplin baik, jujur serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan

pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik, maka para bawahan pun juga akan kurang disiplin.

3. **Balas Jasa**
Balas jasa akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. **Keadilan**
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. **Waskat (Pengawasan Melekat)**
Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. **Sanksi Hukum**
Sanksi hukum merupakan peranan yang sangat penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin ketat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. **Hubungan Kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal.

Sedangkan menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2012: 104): untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. **Kemampuan**
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.
2. **Meningkatkan hasil yang dicapai**
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. **Semangat kerja**
Merupakan usaha untuk lebih dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa untuk mengembangkan diri meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Handoko (2001: 208): “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

1. Disiplin Preventip

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan-aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektip

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresip

Memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektip sebelum hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

Menurut Simamora (2006: 610-611): Ada tiga bentuk disiplin, yaitu:

1. Disiplin manajerial (*managerial discipline*) dimana segala sesuatu tergantung pada pimpinan, dari pemulaan hingga akhir. Ada sekelompok orang yang akan mengarahkan apa yang harus mereka lakukan. Hanya dari arahan individu kelompok itu membuahkin kinerja yang berharga, segala sesuatu tergantung dengan pimpinan.

2. Disiplin tim (*team discipline*) dimana kesempurnaan kerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen dari setiap anggota terhadap seluruh organisasi kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan semua orang. Hal ini biasanya dijumpai dalam kelompok kerja skala kecil.

3. Disiplin diri (*self discipline*) dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Dewasa ini, peningkatan produktivitas merupakan sasaran yang hendaknya dicapai perusahaan. Hal ini dilakukan karena semakin ketatnya persaingan. Untuk mengatasi persaingan, perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas. Menurut Sunyoto (2012: 202): “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”, sedangkan menurut Sutrisno (2012: 99): “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produk, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang sebanyak 315 orang dan sampel yang diambil sebanyak 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan skala Likert.

PEMBAHASAN

1. Analisis Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang

a. Tujuan dan Kemampuan

Kedisiplinan karyawan Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang pada pekerjaannya merupakan pembatasan-pembatasan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan. Oleh karena itu usaha dalam menegakkan kedisiplinan tidak asal melaksanakan saja, akan tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan untuk menciptakan kualitas SDM yang semakin baik dengan potensi tenaga kerja yang sangat besar. Selain harus dapat menunjang tujuan perusahaan kedisiplinan harusnya dapat ditegakkan sesuai dengan kemampuan dari para karyawan sehingga asas *“the right man in the right job”* dapat ditetapkan pada perusahaan tersebut.

b. Keteladanan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan.

Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dan perbuatan yang dilakukan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin. Hal itu yang diterapkan pimpinan Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang kepada bawahannya agar karyawan dapat mengikuti disiplin dengan baik yang dimiliki oleh pemimpin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Dengan balas jasa yang diterima maksimal maka mereka akan dapat hidup dengan layak, dan balas jasa yang diterima oleh karyawan ini harus disesuaikan dengan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama seperti yang lainnya. Pada Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang, Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya dengan memperlakukan karyawan dengan perlakuan yang sama.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan merupakan tindakan penting dilakukan untuk mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, mengaktifkan peranan atasan, menciptakan sistem kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat agar karyawan menjadi lebih disiplin dan bekerja dengan baik.

f. Sanksi dan Hukuman

Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi dan hukuman yang berat maka karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Sanksi dan hukuman

harus ditetapkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Seorang pemimpin harus berani dan tegas dalam bertindak dalam memberikan sanksi dan hukuman kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan, dengan begitu seorang pemimpin akan diakui keberadaannya sebagai pemimpin sehingga kedisiplinan akan tercipta.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pemimpin harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi maka akan tercipta lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan karyawan apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2. Tanggapan Responden Mengenai Faktor-faktor Disiplin Kerja Yang Ada Dalam Perusahaan

TABEL 1
REKAPITULASI HASIL PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	Rata-rata
Tujuan dan Kemampuan		
1	Tujuan pekerjaan yang akan dicapai sudah jelas	3,63
2	Saya bekerja dengan serius	4,07
3	Saya mempunyai kemampuan yang cukup baik menggunakan teknologi yang ada pada perusahaan	3,53
4	Pekerjaan sesuai dengan pendidikan saya	3,70
	Rata-rata	3,73
Teladan Pimpinan		
5	Keteladan pimpinan dapat jadi panutan	3,73
6	Perilaku pemimpin sesuai dengan aturan yang berlaku	3,83
7	Pemimpin selalu menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan	3,87
	Rata-rata	3,81
Balas Jasa		
8	Perusahaan membayar gaji karyawan tepat pada waktunya	4,23
9	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan hidup	3,87
10	Upah sehari-hari sudah sesuai dengan beban kerja	3,63
11	Insentif yang perusahaan berikan sudah meningkatkan disiplin	3,73
	Rata-rata	3,87
Keadilan		

12	Pemimpin bersikap adil dalam memberikan pekerjaan	3,87
13	Pemimpin sudah berlaku adil kepada setiap karyawan	3,67
14	Gaji yang diterima sudah adil sesuai dengan kemampuan	3,70
	Rata-rata	3,75
Pengawasan Melekat (Waskat)		
15	Atasan melakukan pengawasan terhadap karyawan	3,80
16	Atasan memberikan pengarahan pada saya dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan	3,67
17	Pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja	3,67
	Rata-rata	3,71
Sanksi Hukuman		
18	Sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan	3,73
19	Pemberian sanksi memberikan dampak positif bagi karyawan	3,53
20	Pemberian sanksi atas ketidak disiplin karyawan sudah dilaksanakan dengan baik	3,83
	Rata-rata	3,70
Ketegasan		
21	Pemimpin melakukan tindakan tegas apabila karyawan salah	3,67
22	Pemimpin selalu tegas dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan	3,56
23	Perusahaan selalu bertindak tegas kepada karyawan atas ketidak disiplin yang dilakukan	3,73
	Rata-rata	3,65
Hubungan Kemanusiaan		
24	Hubungan antara karyawan sudah terjalin dengan baik	3,87
25	Kepedulian pimpinan terhadap karyawan sudah terjalin dengan baik	3,80
26	Pemimpin selalu memberi dorongan dan motivasi kepada karyawan	3,67
	Rata-rata	3,78
	Rerata	3,75

Sumber: Data olahan, 2015

Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden dan dilakukan perhitungan rata-rata dari rata-rata serta perhitungan rerata dari rata-rata diperoleh rerata sebesar 3,75, yakni berada pada rentang 3,40-4,19 yang artinya bahwa responden menyatakan setuju pada kebijakan Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang yang berhubungan dengan faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- a. Faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan yang telah diterapkan Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang terdiri dari tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa yang diberikan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan.
- b. Berdasarkan tanggapan responden yang merupakan karyawan Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang, sebagian besar setuju dengan kebijakan yang diterapkan perusahaan yang berkaitan dengan faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Saran-saran

Setelah melakukan penelitian dan memberikan kesimpulan atas hasil penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan yaitu:

- a. Untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang perlu memberikan sanksi yang lebih tegas kepada karyawan seperti pengurangan gaji per hari apabila terlambat masuk lebih dari 15 menit, pemotongan gaji apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, pemberian insentif kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan rapi, pemberian penghargaan kepada karyawan yang absen tepat waktu setiap bulannya.
- b. Untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Sintang perlu meningkatkan *goal* perusahaan secara perlahan agar karyawan dapat mengikuti dan menyesuaikan diri seiring dengan peningkatan *goal* perusahaan. Kedisiplinan berperan sangat penting dalam pelaksanaan pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu seiring dengan peningkatan goal juga harus diikuti oleh peningkatan kedisiplinan dengan cara yang telah disarankan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Fathoni, H. Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, edisi kedua, cetakan keempat belas. Yogyakarta: BPFE, 2001.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edivi revisi,. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

_____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edivi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.

Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju, 2010.

Munaldus, Yuspita Karlana, dan Herlina. *Kiat Mengelola Credit Union*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014.

Murtie, Afin. *Menciptakan SDM yang Handal Dengan TMC*. Jakarta: Laskar Aksara, 2012.

Rivai, Veithzal., dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.

Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS, 2012.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2012.

Wiludjeng, Sri Sp. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.