

PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. XYZ

Oleh :

Ucah Nurcahyati¹⁾, Hendra Permadi²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi

Email: ¹nurcahyatiucah@gmail.com, ²hendrapermadi507@gmail.com

Article History:

Received: 21-08-2023

Revised: 12-09-2023

Accepted: 20-09-2023

Keywords:

Absenteeism Level,
Discipline, Work

Abstract: *To achieve high work productivity, it is determined by the human behavior itself carrying out the work. Given the magnitude of the role and position of human resources as workers in a company. The problems in this study are related to the effect of absence on work productivity, the effect of discipline on work productivity, and the effect of absenteeism and discipline on work productivity at PT. XYZ. Associative research is research that aims to determine the relationship of two or more variables. This research used 60 respondents. Based on the results of the study findings independent variables, were absentee levels (X1) and Discipline (X2) have a significant effect on the work productivity variable at PT. XYZ either partially or simultaneously. While the results of the determination test show that 63.9% of the Absenteeism and Discipline Level variables can affect Work Productivity at PT. XYZ, while the remaining 36.1% is influenced by other variables not examined by the authors. PT. XYZ implements a stricter and more consistent level of attendance and discipline for all employees and improves supervision of employees who are working.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini kemajuan teknologi sangat pesat khususnya dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan banyak produk yang ditawarkan kepada konsumen, sehingga persaingan antar perusahaan semakin meningkat. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi nasional dan global memaksa perusahaan untuk aktif meningkatkan kemampuan sumber dayanya dengan baik agar mampu menghadapi persaingan global. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif.

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, PT. XYZ harus mampu memiliki sumber daya manusia yang

berkualitas. Sebab, sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan didalam ketatnya persaingan antar perusahaan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Tingkat absensi merupakan salah satu tolak ukur tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitasnya, yang pada gilirannya perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Sebaliknya dengan kehadiran karyawan atau rendahnya tingkat absensi akan mengakibatkan kinerja karyawan dapat meningkat dan target yang diharapkan bisa terpenuhi.

Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada sebuah organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Membuat karyawan agar memiliki sifat disiplin kerja yang tinggi merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan. Mengatur karyawan yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen.

Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh tingkat absensi terhadap produktivitas kerja pada PT.XYZ?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT.XYZ?
3. Apakah ada pengaruh tingkat absensi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT.XYZ?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik secara institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sebagai asset utama dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, antara lain melalui perencanaan yang matang, dalam hal ini Mangkunegara

(2011:1) menyatakan bahwa: “perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi”.

Pengertian Absensi dan Disiplin

Menurut Prihatinta (2017:8) menyatakan bahwa: “Tingkat kehadiran atau absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi”. Selanjutnya, Riadi (2014) menyatakan bahwa: “Absensi atau kartu jam hadir adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu. Pekerjaan mencatat waktu pada dasarnya dapat dipisahkan menjadi dua bagian yaitu pencatatan waktu hadir (attendance time keeping) dan pencatatan waktu kerja (shop time keeping). Sementara itu, menurut Faisal dalam Prihatinta (2017:8), menyatakan bahwa “Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) atau Human Resources Management. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji atau upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga secara umum”

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan atau pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Stoner (2012:90) menyatakan bahwa: “Disiplin pada umumnya ditegakkan bila seorang karyawan melanggar kebijakan perusahaan atau tidak memenuhi harapan hasil kerja dan manajer harus bertindak untuk mengatasi situasi itu”.

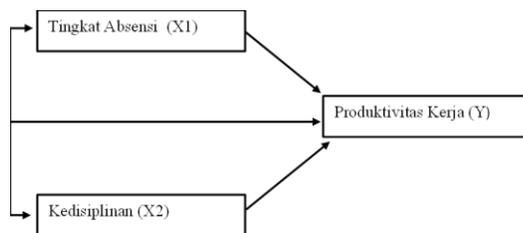
Kedisiplinan itu lebih pada tanggung jawab diri sendiri, apabila disiplin pada diri sendiri dapat dilakukan maka akan sangat mudah menerapkan disiplin dimana saja. Sama halnya dengan kemampuan kerja seseorang yang tidak dapat dipaksakan, jadi harus sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Produktivitas kerja sangat berhubungan dengan adanya kedisiplinan, keamanan dan kemampuan seseorang, apabila disiplin, komitmen dan kemampuan tinggi maka untuk mencapai produktivitas kerja akan sangat mudah.

Pengertian Produktivitas

Menurut Rahmat (2013) ada 4 cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Meningkatkan dan penyegaran motivasi
2. Lingkungan kerja kondusif
3. Integrasi Manajemen Waktu
4. Integrasi Manajemen waktu
5. Reward dan punishment

3. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2010:58) menyatakan bahwa “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel tak bebas atau terikat. Variabel bebas terdiri dari tingkat absensi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) serta variabel tak bebas atau terikat, yakni produktivitas kerja (Y).

Untuk menguji apakah instrument angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas konstruksi.

1. Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut.
2. Uji Reliabilitas
Data dikatakan reliabel adalah memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas dapat menggunakan tehnik Cronboach Aplha, jika nilai Aplha lebih besar dari 0.60 dinyatakan reliable. Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Perhitungan koefisien alpha memanfaatkan bantuan SPSS 22 dan batas kritis untuk nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliable adalah 0,60. Jadi nilai koefisien alpha > 0,60 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel.
3. Uji asumsi klasik
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan Determinasi.
4. Pengujian hipotesis
Pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui model regresi linier berganda. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$.
 - a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
 - b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Absensi

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Tingkat Absensi (X1)	Q1	.558**	0,254	Valid
	Q2	.712**		Valid
	Q3	.502**		Valid
	Q4	.740**		Valid
	Q5	.743**		Valid
	Q6	.747**		Valid
	Q7	.681**		Valid
	Q8	.694**		Valid
	Q9	.612**		Valid

Sumber data penelitian: Djalil, 2022

Berdasarkan Tabel 1., maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Tingkat Absensi memiliki status valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0,254.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan (X2)	Q1	.677**	0,254	Valid
	Q2	.649**		Valid
	Q3	.649**		Valid
	Q4	.736**		Valid
	Q5	.699**		Valid
	Q6	.658**		Valid
	Q7	.570**		Valid
	Q8	.576**		Valid
	Q9	.793**		Valid
	Q10	.694**		Valid
	Q11	.679**		Valid
	Q12	.676**		Valid

Berdasarkan Tabel 2., maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kedisiplinan memiliki status valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0,254.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Produktivitas (Y)	Q1	.715**	0,254	Valid
	Q2	.582**		Valid
	Q3	.777**		Valid
	Q4	.662**		Valid
	Q5	.827**		Valid
	Q6	.752**		Valid
	Q7	.619**		Valid
	Q8	.766**		Valid
	Q9	.756**		Valid
	Q10	.813**		Valid
	Q11	.802**		Valid
	Q12	.673**		Valid

Berdasarkan Tabel 3., maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Produktivitas memiliki status valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0,254

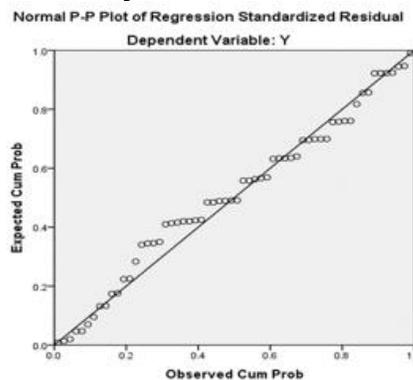
Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,60	0.779	Reliabel
X2	0,60	0.884	Reliabel
Y	0,60	0.917	Reliabel

Dari tabel 4. diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.60 ($\alpha > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1, X2, dan Y adalah reliabel.

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji normalitas. Berikut hasil dari uji normalitas :

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Normal Probability Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearistik

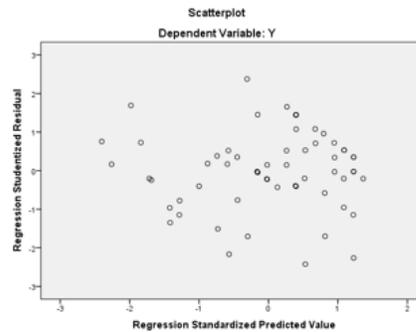
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.505	1.982
	X2	0.505	1.982

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan nilai tolerance variabel X1, X2, masing-masing sebesar 0.505, 0.505 dan nilai VIF masing-masing sebesar 1.982, 1.982. Hasil

ini juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Gambar 2
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	7.103	4.749		1.496	0.14
X1	0.51	0.144	0.395	3.529	0.001
X2	0.492	0.117	0.47	4.197	0.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$
 $Y = 7.103 + 0,51x_1 + 0,492x_2$

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.626	2.740

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 7. tersebut dapat disimpulkan bahwa angka R Square (R²) sebesar 0.639, artinya

bahwa 63,9% variabel Tingkat Absensi dan Kedisiplinan dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT. XYZ, sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Dari Tabel 4.7 tersebut dapat disimpulkan bahwa angka R Square (R²) sebesar 0.639, artinya bahwa 63,9% variabel Tingkat Absensi dan Kedisiplinan dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT. XYZ, sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.103	4.749			1.496	0.14
X1	0.51	0.144	0.395		3.529	0.001
X2	0.492	0.117	0.47		4.197	0.000

a. Dependent Variable: Y

Uji statistik secara parsial pada tabel diatas, dapat diketahui variabel Tingkat Absensi (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,529 dan t tabel sebesar 2,002, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($3,529 > 2,002$) dengan nilai signifikansinya sebesar 0.001, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka H₀ ditolak, artinya bahwa variabel Tingkat Absensi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. XYZ (Y). Nilai t hitungnya diperoleh positif yaitu sebesar 3,529, artinya berpengaruh dan signifikan.

Uji statistik secara parsial pada tabel diatas dapat diketahui variabel Kedisiplinan (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,197 dan t tabel sebesar 2,003, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($4,197 > 2,003$) dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H₀ ditolak, artinya bahwa Kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. XYZ (Y). Nilai t hitungnya diperoleh positif yaitu sebesar 4,197, artinya berpengaruh dan signifikan..

Tabel 9
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757.462	2	378.731	50.454	.000 ^a
	Residual	427.872	57	7.507		
	Total	1185.333	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.18 diperoleh nilai F hitung sebesar (50,454) > F tabel (3,16) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yaitu Tingkat Absensi (X1) dan Kedisiplinan Karyawan(X2) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja pada PT. XYZ (Y).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji t pada menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,529 dan t tabel sebesar 2,002, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($3,529 > 2,002$) dengan nilai signifikansinya sebesar 0.001, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel Tingkat Absensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat frekuensi kehadiran dinilai sangat penting terhadap lancarnya suatu produktivitas didalam Perusahaan demi tercapainya target atau output Perusahaan yang baik, terutama dilihat dari indikator kehadiran, wajib hadir dan jam kerja.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,197 dan t tabel sebesar 2,002, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($4,197 > 2,002$) dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. XYZ. Hal ini disebabkan karena Produktivitas kerja dapat dicapai sesuai target atau output Perusahaan apabila, karyawannya dapat meningkatkan kedisiplinannya yang akan mempengaruhi proses berjalannya suatu produksi didalam Perusahaan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung yaitu sebesar ($50,454 > F$ tabel $3,16$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Tingkat Absensi dan Kedisiplinan secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT. XYZ. Hal ini dikarenakan adanya kesadaran diri dari masing-masing karyawan akan pentingnya kehadiran dan kedisiplinan terhadap waktu kerja yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan, sehingga produktivitas dapat dicapai sesuai dengan target atau output Perusahaan dengan baik dan maksimal, dan karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, (2011), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- [2] Sugiyono, (2015), Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- [3] Sugiyono, (2022), Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD. Bandung: Alfabeta
- [4] Wiratna, Sujarweni. V, (2022), Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- [5] Mumun Syaban, Ella Ratnaningrum, (2021), Statistika Penelitian. Bandung: Informatika
- [6] Sedarmayanti, (2017), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- [7] Hasibuan, Malayu. SP, (2016), Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- [8] Sopiah, Etta Mamang Sangadji, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi
- [9] Kasmir, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik). Jakarta: Raja

Grafindo Persada

- [10] Amirullah, (2015), Pengantar Manajemen, Fungsi, Proses dan Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [11] Martono S., (2016), Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja, Jurnal Analisis Manajemen Volume 5, No.4.
- [12] Fitriana, Rina (2014), Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Dekor Asia Jayajarya, Jurnal Manajemen Volume 4, No. 2
- [13] Sahat Parulian Ramus, (2017), Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari, Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 3, No.1.
- [14] Suroyo, (2016), Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Parameter Volume 1, No. 1
- [15] Triana Prihatina, (2017), Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Madiun, Jurnal Epicherisi Volume 1, No.1
- [16] Simargolang, Muhammad Yasir, (2017), Analisis Sistem Pengolahan Absensi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Bunut, Jurnal Teknologi Informasi Volume 1, No. 2.