

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KIE INDONESIA

Dewi Untari

Politeknik Kridatama Bandung
Jln. Terusan Borobudur No 1- 4 Depan TVRI
e-mail : dew11untari@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada PT. KIE Indonesia, untuk mengetahui kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. KIE Indonesia Cabang Kab. Bandung sebanyak 25 orang, maka teknik yang digunakan adalah teknik sensus. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu dengan melakukan observasi, serta penyebaran kuesioner. Untuk menguji hipotesis maka dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman*, selain itu juga dilakukan uji *validitas* dan *reliabilitas*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dengan koefisien 0.547 hasilnya adalah signifikan. Berdasarkan Criteria Champion dengan nilai $\rho = 0.574$, hubungan ini termasuk kedalam kriteria pengaruh yang cukup kuat. Adanya pengaruh antara variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, membuktikan teori yang ada serta membenarkan hipotesis penelitian yang penulis ajukan. Disiplin kerja hanya mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 29.92% sedangkan sisanya sebesar 70.08 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Selain itu dari hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil uji validitas instrument dari variable X dan variable Y dinyatakan semua valid karena koefisien > 0.3 . Dari hasil uji Reliabilitas instrument dinyatakan reliable, dari variable X dengan nilai α sebesar 0.902 dan variable Y dengan nilai α sebesar 0.761.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The Effect of Work Discipline on Performance of PT. KIE Indonesia. The purpose of this research is to know the hard work of PT. KIE Indonesia, to know the performance of employees at PT. KIE Indonesia and to know how the effect of work discipline on employee performance at PT. KIE Indonesia. The sample in this study is all employees at PT. KIE Indonesia Branch Kab. Bandung as many as 25 people, then the technique used is the census technique. The research method used is descriptive analysis method and associative analysis. In this study using primary data, namely by making observations, and the spread of questionnaires. For hypothesis experiments done by using Rank Spearman, besides also tested validates and reliability. The results of this study indicate the effect of work discipline on employee performance at PT. KIE Indonesia with the following results 0.547. Based on the Champion Criteria with a value of $\rho = 0.574$, this relationship belongs to a fairly strong criterion. The existence of influence between the variables of work discipline on the performance of employees, existing theory and justify the hypothesis research that the authors propose. Workplans can only be. Of other factors not examined by the author. In addition from the results of this calculation proved the better the work discipline the better the performance of employees. The instrument validity test results from variable X and Y variable according to all valid because $> 0,3$. Of test results Reliabilitas reliable instrumentifikat, from the variable X with a value of 0.902 and Y with a value of 0.761.

Keyword : *Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapat disiplin dan kinerja yang tinggi. Hal itu lebih disebabkan, unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga, yang saat ini disebut dengan *human capital* dan sangat menentukan dalam sebuah perusahaan. Sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berpikir

secara rasional dan dapat mewujudkan dirinya dalam bentuk tambah dan kurang.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kearah kinerja pegawai yang tinggi. Karena selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi sebagai komitmen pegawai dari wujud timbal balik antara perusahaan dengan pegawai. Disiplin perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila tidak, disiplin akan mengakibatkan memperlambat pelaksanaan tugas dan akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap perusahaan, yang dalam ruang lingkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas suatu bangsa. Selain itu, alasan pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktifitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal. Berkaitan dengan hal diatas, apabila kinerja pegawai pada PT. KIA Indonesia telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil

pengamatan penulis wawancara dengan bagian Administrasi pada bulan Januari 2017, terdapat fenomena terjadi di PT. KIE Indonesia yaitu sebagai berikut : (1) Pegawai datang terlambat (2) Pegawai merangkap job (3) Fenomena, seperti ketidakhadiran tidak sesuai dengan yang diharapkan yaitu masih dibawah 100%. Sehubungan dengan paparan dan keterangan di atas, maka penulis melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KIE Indonesia”

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Dalam suatu perusahaan, manajer perusahaan tersebut bertugas untuk mengelola dan memadukan unsur-unsur *man, money, method, material, machine*, dan *market* melalui aktifitas orang-orang yang ada dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut H. B Siswanto (2006:2), Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi terciptanya tujuan organisasi.

Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Pengelolaan kerja itu sendiri dari bermacam-macam ragam, misalnya berupa pengelolaan industri, pemerintahan, pendidikan, pelayanan sosial, olah raga, kesehatan, keilmuan dan lain-lain bahkan hampir setiap aspek kehidupan manusia memerlukan pengelolaan. Oleh karena itu, manajemen ada dalam setiap kehidupan manusia dimanapun terbentuk suatu kerja sama (organisasi).

Dengan kata lain, *manajer* mengkoordinasikan orang-orang lain untuk bekerja mencapai tujuan yang mungkin tidak akan tercapai apabila dikerjakan secara individual. Dengan demikian manajemen didefinisikan sebagai aplikasi dari fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personil, pengarahan, dan pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Menurut Soedoro Herlambang dan Heryano Tanuwijaya (2005:113), ada 5 (lima) jenis sumber daya utama manajemen yaitu :

1. Manusia, sumber daya ini berupa bekerja dengan berbagai tingkat pendidikan dan bagian yang sesuai dengan kemampuannya. Dari pegawai operasional sampai pimpinan.
2. Material, sumber daya ini berupa barang dan jasa yang di produksi dari dan untuk berbagai *supplier*.
3. Mesin, sumber daya ini berupa alat-alat yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa alat-alat ini di operasikan oleh sumber daya manusia.
4. Uang, sumber daya ini merupakan modal dari pemilik, pemegang saham, pinjaman bank, dan piutang.
5. Informasi, sumber daya ini berupa data-data yang telah diolah pihak manajemen dan dibuat untuk pengambilan keputusan.

Tugas seorang *manajer* adalah mengelola sumber daya tersebut agar dapat digunakan secara efektif. Sumber daya nomer 1 sampai 4 merupakan sumber daya yang mempunyai bentuk atau berwujud. Sumber daya ini dikelompokkan kedalam sumber daya fisik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam memanfaatkan sumber

daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Sumber Daya Manusia 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.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:129) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hani T. Handoko (2007:2018), pengertian disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Selanjutnya menurut Sinungan (2008:135), pengertian disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Menurut *Veithzal Rival* Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dolet Unaradjan (2003:92), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah upaya sadar dan bertanggung jawab dari seseorang untuk mengatur, mengedalikan, dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahakan hal-hal yang positif bagi diri sendiri maupun orang lain.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2002:193), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Dengan demikian dalam disiplin apapun juga objeknya akan bertalian dengan faktor yang menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin itu yakin akan kesadaran, keteladanan, dan adanya ketaatan pada peraturan. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting karena suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya disiplin yang baik dari pihak atasan maupun bawahan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Gibson, et Al., ahli bahasa Djarkasih (2008:20), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1. Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi terlebih dahulu harus ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
3. Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:194), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. 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. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan penutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung megawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang

semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas., bertindak untuk menghukum setiap indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula pada suatu perusahaan.

Dimensi Disiplin kerja

Terdapat cukup banyak indicator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.p Hasibuan dan Alex S. Nitisemito. Menurut Malayu S.P hasibuan (2001;194) ada delapan indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladap pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan manusia

Kedelapan indikator diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang dicapai harus ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan

- berdisiplin dalam melaksanakan. Suatu beban pekerjaan yang diberikan haruslah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan
2. Teladan pimpinan
Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan menjadi contoh dan teladan bagi karyawannya. Oleh karena itu dia harus berdisiplin yang baik, jujur adil, serta sesuai antara kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik jadi, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), maka bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan bawahan berdisiplin dengan baik jika dia sendiri kurang baik.
 3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan akan pekerjaannya semakin baik, maka kedisiplinan mereka akan baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Dengan demikian semakin baik balas jasa, maka semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kecil, maka kedisiplinan karyawan akan menjadi rendah.
 4. Keadilan
Keadilan yang dimaksud disini adalah keadilan dalam pemberian balas jasa dan pemberian hukuman. Dengan demikian akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, oleh sebab itu setiap pimpinan harus senantiasa berlaku adil kepada bawahannya.
 5. Pengawasan melekat (waskat)
Waskat merupakan suatu tindakan nyata yang akhir-akhir ini dianggap paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan baik dalam lembaga swasta dan terlebih lagi dalam instansi pemerintah. Dalam hal ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat ini nampaknya lebih berdampak baik terhadap organisasi dimana karyawan bekerja, karena sebagian karyawan menganggap dengan waskat tersebut mereka dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
 6. Sanksi/ hukuman
Dengan sanksi/hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sehingga sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat-ringannya sanksi/hukuman yang akan ditetapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Agar sanksi/hukuman tersebut bersifat mendidik, maka harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, adil dan sesuai dengan tingkatannya. Dengan demikian faktor hukuman sangat berpengaruh dengan hasil kerja yang dicerminkan dari prestasi kerja karyawan.
 7. Ketegasan
Dalam hal ini pimpinan harus berani bertindak tegas dalam menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi/hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani

bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan kerja karyawan dalam perusahaan yang dipimpinnya.

8. Hubungan kemanusiaan

Dalam hal ini pimpinan harus dapat menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang baik, dalam arti serasi, harmonis dan mengikat baik vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Jika hal ini tercipta dalam suatu organisasi, maka akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan memotivasi kedisiplinan kerja yang baik pada organisasi.

Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (1996;199-201) ada lima indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kesejahteraan
3. Ancaman (hukuman)
4. Ketegasan
5. Teladan pimpinan

Pendapat dari Alex S. Nitisemito dan Malayu S.P hasibuan relative sama, perbedaannya terletak pada indikator keadilan, waskat, dan hubungan kemanusiaan. Namun ketiga indikator tersebut dalam Alex S. Nitisemito terimplisit kedalam indikator-indikator yang dikemukakannya seperti indikator keadilan yang telah dimaksud kedalam indikator kesejahteraan, indikator waskat, telah dimasukan kedalam indikator hukuman dan indikator hubungan manusia telah termasuk kedalam indikator teladan pimpinan. Adapun indikator yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito, akan diuraikan dibawah ini :

1. Kemampuan

Faktor lain yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja adalah kesesuaian antara aturan atau tindakan disiplin yang ditetapkan dengan kemampuan karyawan menjalankan disiplin tersebut. Menurut Victor Vroom (dalam Bangkit Sitepoe, 2000;42), yang dimaksud dengan kemampuan adalah semua *non motivation attributes* yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan suatu tugas. Karakteristik individu seperti intelegensi, keterampilan teknis, pengalaman yang dimiliki merupakan kekuatan potensi seseorang untuk berbuat atau mengerjakan suatu tugas pekerjaan. Vroom juga mengatakan bahwa kemampuan ditentukan oleh tiga hal, yaitu :

1. Kondisi sensoris dan kognitif
2. Kemampuan untuk melaksanakan respon tersebut
3. Pengetahuan tentang cara respon yang benar

Menurut Stephen P. Robbins (1997:82) kemampuan adalah merujuk kepada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan-kemampuan tersebut tersusun atas dua sisi, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan menyangkut masalah kebutuhan pribadi yang dapat mempengaruhi sifat dan perilaku para karyawan dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan ini sebagian dapat berupa materi dan sebagian dapat berupa kebutuhan sosial psikologis. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001;185), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Dalam uraian ini yang

dimaksud dengan kesejahteraan adalah merupakan salah satu unsur penunjang tingkat kedisiplinan kerja, yaitu termasuk kebutuhan materi yang berhubungan dengan tingkat pendapat yang diterima karyawan sehubungan dengan pekerjaannya. Terutama yang berasal dari gaji yang dapat menjamin kehidupan minimal secara baik.

Berdasarkan pendapat Andrew itu dapat dikatakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur keuangan antar majikan dan pegawai.

Pemberian upah merupakan imbalan pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan uang (*non financial*). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara *normal* berupa keuangan tetapi suatu dimensi yang *non financial*.

3. Hukuman

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hukuman adalah siksa dan sebagainya yang dikenakan pada orang yang melanggar peraturan atau berbuat salah. Jadi hukuman disiplin adalah suatu sanksi hukuman yang dikenakan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin baik didalam maupun diluar tugas.

Hukuman merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yang penting dan sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan seseorang karyawan, karena dalam kenyataannya tidak jarang ditemukan bahwa banyak karyawan mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang tidak diinginkan oleh organisasi. Seperti contoh yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (1996:201), misalnya kebiasaan terlambat bangun pagi, sehingga mengakibatkan terlambat masuk kantor yang menunjukkan rendahnya tingkat disiplin karyawan yang bersangkutan. Maka dari itu, perlu memulai kebiasaan-kebiasaan yang baik secara terus menerus. Dan memulai kebiasaan yang baik ini adalah hal yang sulit.

Meskipun demikian karena kedisiplinan sebenarnya merupakan kebiasaan, maka ancaman yang diberikan bukanlah hukuman tetapi lebih ditekankan agar mereka melaksanakan kebiasaan yang kita anggap baik. Oleh karena itu ancaman yang diberikan sebelum dijatuhkan, perlu adanya peringatan.

4. Ketegasan

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa dengan adanya peningkatan kesejahteraan dan hukuman yang bersifat mendidik, perusahaan dapat mengharapkan kedisiplinan kerja karyawan untuk ditingkatkan. Meskipun demikian hal ini belum mencukupi, suatu hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru lebih buruk akibatnya daripada tanpa ancaman.

Pimpinan / *manajer* jangan sampai membiarkan pelanggaran tersebut terjadi berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas. Dengan kejadian tersebut yaitu membiarkan pelanggaran tanpa tindakan

tegas dari pimpinan perusahaan, maka bagi karyawan yang indisipliner tersebut akan dianggap ancaman yang berlakukannya lagi, karena tindakan yang tegas dari pimpinan perusahaan.

Keadaan ini menjadi semakin parah apabila pelanggaran tersebut diketahui oleh teman-temannya, dan mereka semua mengetahui bahwa pimpinan atau pelanggaran itu tetapi membiarkannya. Keadaan ini seakan-akan merupakan pengumuman dari pimpinan, bahwa peraturan yang mencatumkan ancaman hukuman untuk suatu pelanggaran telah dicabut. Bila demikian yang melakukan pelanggaran bukan satu orang tetapi dalam jumlah yang banyak dimana tindakan tegas dari pimpinan mungkin akan menghambat pekerjaan.

5. Teladan pimpinan

Perbuatan seorang pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya (Alex S. Nitisemito, 1996:206). Jika suatu organisasi atau perusahaan ingin menegakan kedisiplinan kerja agar karyawan datang tepat pada waktunya, maka seorang pimpinan harus datang tepat pada waktunya. Terutama pimpinan-pimpinan yang berhubungan langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian dapat diharapkan pada para karyawan akan dapat lebih berdisiplin, bukan sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih dari itu segan dan malu pada pimpinannya yang selalu datang tepat waktu.

Sebagai seorang panutan, maka pimpinan harus senantiasa menampilkan perilaku yang dapat membangkitkan gairah dan disiplin kerja bawahannya. Seperti yang tercantum dalam asas kepemimpinan pancasila (Malayu S.P

Hasibuan, 2001: 170) antara lain sebagai berikut :

- a. Ing Ngarso Sung Tulodo, artinya seorang pimpinan harus mampu lewat sifat dan perbuatannya menjadikan dirinya pola panutan bagi orang-orang yang dipimpinnya.
- b. Ing Madyo Mangun Karso, artinya seorang pimpinan harus mampu membangkitkan semangat berswakarsa dan berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya.
- c. Tut Wuri Handayani, artinya seorang pimpinan harus mampu mendorong orang-orang yang diasuhnya berjalan di depan dan sanggup bertanggung jawab.

Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas hubungan setiap manusia organisasi yang berarti bertanggungjawab atas pencipta iklim organisasi yang dipimpinnya, integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimum. Sehingga para bawahan dan para karyawan operasional organisasi juga merasa mempunyai pengaruh yang kuat terhadap iklim dalam berbagai tanggung jawab tersebut.

Kinerja **Pengertian Kinerja**

Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl dalam Winardi (2005:117), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari penilaian yang diinginkan dari sejumlah kriteria kerja yang telah dicapai (pertanyaan ini menyangkut kemampuan pegawai untuk dapat memberikan secara optimal sesuai dengan uraian pekerjaannya).

Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti (2005:52), mendefinisikan kinerja sebagai berikut : berdasarkan asal kata kinerja merupakan terjemahan dari *performance* (Bahasa Inggris) yang artinya pertunjukan, perbuatan, pelaksanaan, penyelenggaraan,

mengemukakan: *“Performance”* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja/penampilan dan sebagainya.

Veithzal Rival (2004:309), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Adapun pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2010:260), yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin dan Russel dalam Syafruddin Alwi (2005:36), mendefinisikan kinerja sebagai *a set of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time of period*. Artinya hasil yang diperoleh berdasarkan tugas/fungsi tertentu dalam periode tertentu. Sedangkan pendapat Milkovich dan Boudreau yang dikemukakan dalam Syarifuddin Alwi (2005:37) berpendapat : *the degree to which employes accomplish work requirements*, atas tingkat/derajat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Kemudian menurut Wexley et.al dalam A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:66), kinerja (*performance*) juga dapat dipandang sebagai *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Cardosa Gomes dalam A. Prabu Negara (2005:9), kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Henry Simamora (2007:53), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian karyawan terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Lebih lanjut pendapat yang dikemukakan oleh A. Dale Timpe alih bahasa Supriadi (2005:23), menjelaskan mengenai kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat upaya yang dimiliki pegawai, sedangkan tingkat upaya pegawai tersebut merupakan hasil dari motivasi yang dimiliki oleh pegawai.

Stephen P. Robbins alih bahasa Archan (2007:567), mengemukakan kinerja merupakan jumlah keluaran yang dihasilkan dari kerja individu dan perilaku kegiatan yang spesifik selama periode waktu tertentu yang meliputi hasil kerja individu (*individual out comes*) seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, perilaku pegawai, seperti kemampuan, kepribadian, kesungguhan kerja dan disiplin kerja, dan cirri meliputi sikap yang baik, percaya diri, kemampuan kerjasama, dan kepemimpinan.

Dimensi Kinerja

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari definisi tersebut terdapat dua kinerja dimensi kuantitas dan dimensi kualitas. Indikator-indikator dari dimensi kualitas adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan hasil pekerjaan
2. Ketelitian
3. Pengalaman
4. Keterampilan
5. Sikap terhadap pekerjaan

Sedangkan indikator-indikator dari dimensi kuantitas adalah sebagai berikut :

1. Hasil pekerjaan
2. Mengikuti intruksi
3. Proses kerja
4. Kondisi kerja
5. Waktu yang dipergunakan

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam A. Anwar Prabu mangkunegara (2005:14), bahwa dimensi kinerja diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor individual yang terdiri dari; kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari; persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Pengukuran Kinerja

Menurut Henry Simamora (2007:359), kinerja merupakan hasil kegiatan atau pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seseorang pegawai. Aktifitas yang dapat dilihat dari seseorang pegawai tersebut yaitu

1. Aktifitas dasar atau peran utama yang terlihat langsung dari pekerjaannya.
2. Aktifitas *special* yang dibutuhkan khusus untuk persyaratan teknis, proyek dan lokasi yang ada.
3. *Output* atau produk-produk yang dapat diukur dan diidentifikasi yang dihasilkan dari pelaksanaan pekerjaan.
4. Keahlian-keahlian, kemampuan-kemampuan yang perlu untuk menghasilkan kinerja yang sukses.

Pendapat Werther Jr. & David P. Richard dalam Winardi (2005:65), mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut : *“Performance appraisal is the process by which organization evaluate job performance”*. Sedangkan metode yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja antara lain :

1. *Objective Criteria;*
Penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria yang ada, yang diukur berdasarkan hasil kerja pegawai.
2. *Subjective Criteria;*
Penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria yang ada, yang diukur berdasarkan perilaku kerja pegawai.
3. *Critical Incident;*
Penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria yang ada, yang diukur berdasarkan hasil kerja tertentu.
4. *Behaviorally Anchored Rating Scales;*
Penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria yang ada, yang diukur berdasarkan skala perilaku yang ditetapkan.
5. *Behavioral Observation Scales;*
Penilaian kinerja berdasarkan kriteria yang ada, yang diukur berdasarkan hasil pengamatan terhadap perilaku yang diskalakan dengan tepat.
6. *Forced Choice Rating Scales;*
Penilaian kinerja yang didasarkan pada alternative-alternatif pilihan yang diskalakan.
7. *Mixed Standard Scales;*
Penilaian kinerja yang didasarkan pada gabungan dari beberapa skala penilaian.
8. *Behaviorally Anchored Discipline Scales*
Penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria kedisiplinan pegawai.

Dasar Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan adanya penilaian kinerja, diperlukan adanya informasi yang *relevan*, dan *reliable* tentang kinerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga

diharapkan berkualitas dan *valid*, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2006:224).

Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (2006:107), ada beberapa dasar dilakukannya penilaian kinerja, diantaranya :

1. Memelihara potensi kerja.
Dengan mengetahui kemampuan saat ini dan potensi pengembangannya dimasa yang akan datang, perusahaan akan mampu memelihara tenaga kerja yang bersangkutan pada saat ini.
2. Mengukur dan mengingatkan potensi kerja.
Dengan penilaian kinerja, berarti perusahaan melakukan pengukuran prestasi yang mampu dicapai tenaga kerja yang bersangkutan pada suatu saat tertentu guna mengetahui kelebihan maupun kekurangannya.
3. Menentukan kebutuhan akan pelatihan.
Dengan membandingkan antara kinerja yang sebenarnya dicapai dengan kinerja yang seharusnya dimiliki.
4. Sebagai dasar pengembangan karir.
Hasil dari suatu penilaian dapat menunjukkan kemungkinan pengembangan karir tenaga kerja, sehingga dapat merupakan dasar yang objektif untuk menetapkan berbagai kebijaksanaan pengembangan karir bagi seorang tenaga kerja.
5. Sebagai dasar pemberian dan peningkatan balas jasa.
Sesuai dengan prinsip keadilan dalam pemberian balas jasa, maka hasil dari suatu penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan besarnya balas jasa.
6. Sebagai alat bantu dalam proses pengadaan tenaga kerja.
Dengan menggunakan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pertimbangan

dalam berbagai kebijaksanaan pengadaan tenaga kerja.

7. Membantu proses mekanisme umpan balik dan komunikasi.

Dengan penilaian kinerja, akan dapat dikumpulkan berbagai masukan sebagai umpan balik organisasi, baik yang menyangkut pribadi maupun berbagai kebijaksanaan yang telah ditetapkan organisasi.

Dari uraian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa yang menjadi dasar penilaian kinerja adalah untuk pengembangan karyawannya sebagai penghargaan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Bambang Wahyudi (2002:43), semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Menurut hasil penelitian Siti (2003:63), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. XYZ)

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sangat erat sekali, jika kedisiplinan seseorang karyawan baik, maka akan berakibat kinerjanya akan semakin baik pula.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam permasalahan ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Metode deskriptif yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel-variabel dari situasi atau keadaan (Bambang S. Soedibjo, 2005:3). Sedangkan metode asosiatif atau disebut juga metode korelasional digunakan

untuk melihat hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Penelitian asosiatif dapat dikatakan sebagai kelanjutan dari metode deskriptif dimana kita hanya menghimpun, menyajikan data secara cermat dan teliti (Bambang S. Soedibjo, 2005:7).

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang diperoleh pertama kali peneliti menyangkut variabel yang menjadi tujuan utama penelitian (Bambang S. Soedibjo, 2005 : 88). Sumber data ini perorangan.

Untuk mendapatkan data primer diatas, Maka digunakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner atau angket, yang berisi pernyataan yang sifatnya tertutup (telah disediakan jawabannya) kepada responden penelitian, yaitu PT. KIE Indonesia. Untuk melihat derajat pengaruh antara variabel *dependent* dengan variabel *independent* digunakan criteria *champion* (Bambang S. Soedibjo, 2005:141), seperti tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Klasifikasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
+/- 0,00 - 0,25	Tidak ada pengaruh atau pengaruh sangat lemah
+/- 0,26 – 0,50	Pengaruh cukup lemah
+/- 0,51 – 0,75	Pengaruh yang cukup kuat
+/- 0,76 – 1,00	Pengaruh cukup kuat

Sumber : Bambang S. Soedibjo (2005:141)

Dalam permasalahan ini digunakan dua variabel yaitu : **Disiplin Kinerja (X)** yang merupakan variabel bebas (*independent*), dan **Kinerja Pegawai (Y)** sebagai variabel terikat (*dependent*).

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia

Untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini digunakan metode *Rank Spearman*, sehingga akan diperoleh besar dan pengaruh yang terjadi antara kedua variabel tersebut. Proses penghitungan koefisien korelasi tersebut dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS *versi* 18.0 agar diperoleh hasil perhitungan yang cepat dan akurat.

Tabel 3.2 Persentase Tingkat Pencapaian Variabel Disiplin Kerja

No	Dimensi	Tingkat Pencapaian	Keterangan
1	Tujuan dan Kemampuan	107.5	Sangat Baik
2	Teladan Pimpinan	104	Baik
3	Balas Jasa	94.5	Baik
4	Keadilan	105	Sangat Baik
5	Waskat	97	Baik
6	Hukuman/sanksi	106.5	Sangat Baik
7	Ketegasan	106	Sangat Baik
8	Hubungan kemanusiaan	104.5	Baik
	Rata-rata	103.1	Baik

Sumber : Hasil Pengolah data (2017)

Dari tabel diatas terlihat untuk tingkat pencapaian persetujuan responden untuk variabel Disiplin kerja (Variabel X) mencapai 103.1, hasil ini mencerminkan bahwa kondisi **“Disiplin Kerja dalam Kondisi Masih Baik”**.

Tabel 3.3 Persentase Tingkat Pencapaian Variabel Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Tingkat Pencapaian	Keterangan
1	Kualitas Kerja	108.4	Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	101.8	Baik
	Rata-rata	105.1	Sangat Baik

Sumber : Hasil pengolah data primer (2017).

Dari tabel diatas terlihat rata-rata tingkat pencapaian persetujuan responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y) mencapai 105,1, hasil ini mencerminkan

bahwa kondisi “ **Kinerja Pegawai dalam Kondisi Sangat Baik**”.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS* terdapat nilai korelasi *Rank Spearman* sebesar (+) 0.547. Berdasarkan derajat keeratan koefisien korelasi yang dijelaskan dalam Bab III, nilai korelasi *Rank Spearman* ini menunjukkan pengaruh yang positif dan cukup kuat antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia. Ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dan sebaliknya semakin buruk disiplin kerja pegawai maka, semakin buruk pula kinerja pegawai tersebut.

Koefisien Determinasi untuk mengukur hubungan/pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), penulis menggunakan Determinasi (KD). Koefisien Determinasi (KD) adalah kemampuan prediksi koefisien korelasi yang menunjukkan “kemampuan” satu variabel untuk meramalkan variabel yang lain. Berapa persen tingkat disiplin kinerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$, jadi koefisiensinya determinasinya adalah $0.547^2 \times 100\% = 29.92\%$, artinya adalah bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 29.29 % sedangkan sisanya sebesar 70.08% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti Kepemimpinan, Kompensasi, dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai pada PT. KIE Indonesia berdasarkan analisis deskriptif

dengan jumlah sampel 103.1, hal ini menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik

2. Kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia, berdasarkan analisis deskriptif dengan jumlah populasi/sampel sebanyak 25 orang menunjukkan tingkat pencapaian sebesar 105.01. Hal ini menunjukkan kondisi kinerja pegawai yang sangat baik.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dengan nilai korelasi sebesar (+) 0.547. Artinya semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan diatas, dapat dikemukakan saran, sebagai berikut :

1. Beberapa dimensi dari disiplin kerja yang masih dalam kondisi baik adalah teladan pimpinan, balas jasa, waskat, dan hubungan kemanusiaan, dimensi ini perlu ditingkatkan lagi agar bisa menjadi lebih baik atau sangat baik. Sedangkan dimensi disiplin kerja yang lainnya sudah dalam kondisi sangat baik.
2. Untuk dimensi dari kinerja pegawai semuanya sudah dalam kondisi yang sangat baik, yang masih perlu ditingkatkan yaitu indikator dari dimensi kinerja pegawai yaitu hasil pekerjaan dan kenyamanan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi masih banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini penulis sarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia (MSDM)*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Bambang S. Soedibjo, 2005. *Pengantar Metode Penelitian*.
- Bambang S. Soedibjo, 2006. *Pengantar Metode Penelitian*.
- Bambang Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Sulita, Bandung
- Bambang Wahyudi, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Sulita, Bandung.
- Dolet Unarajan, 2003. *Manajemen Disiplin*, Jakarta : Grasindo.
- Gibson, Ivencevich dan Donely Alih Bahasa Djarkasih. 1990. *Organisasi dan Manajemen Edisi ke-6. Jilid I*. Erlangga, Jakarta.
- H.B. Siswanto.2006. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lily Japi, 1999. Thesis : *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pasar Kotamadya DT II Bandung*. Pascasarjana UNPAD.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan, 2008. *Produktivitas apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Terjemahan Agus Darma*, Jakarta : Yusuf Udaya.
- T. Hani Handoko, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. BPFE-UGM : Yogyakarta.