

## **EFFECT OF SUPERVISION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WORKING SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG**

**Slamet Supriyadi <sup>1)</sup>, Maria Magdalena Minarsih <sup>2)</sup>, Moh. Mukeri <sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

### ***Abstract***

*Human resources (HR) has a very important role, this is due to reach the goal, the success of an organization depends very much of the human factor in the organization concerned. To achieve the goals set by the Organization, the supervision being the most important element in the management of the organization. In addition one of the efforts in maximizing the potential of human resources is through the enforcement of discipline employees. The implementation of an activity with supervision can result in increased work and discipline will effect directly to the performance of the employees. The purpose of this research is to know the influence of how big the influence of supervision and Discipline work against Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.*

*The population in this research is the entire Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang which amounted to 300 employees. The sample in this study was of 72 respondents. A statistical analysis performed multiple linear regression and includes hypothesis testing.*

*Based on the results of data analysis can be concluded; There is a significant positive influence between the supervision of the performance of the employees, this is proven  $t$  count (5,114) >  $t$  table (1,667) or sig  $t$  0.000 < 0.05, There are significant positive influence amongst the working discipline against the performance of the employees, this is proven  $t$  count (5,751) >  $t$  table (1,667) or sig  $t$  (0.000) < 0.05, There are significant positive influence between supervision and Discipline Working together against the performance of the employees, this is proven  $F$  count (68,353) >  $F$  table (3,130) or sig  $F$  (0.000), the value of the coefficient 0,05 < determination is 0,655 which means changes influenced employee performance variation of supervision and discipline Work of 65,5%, while the remaining 34.5% are influenced by factors other than the research*

**Keyword : Supervision, Discipline, Employee performance**

### **Abstrak**

*Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting, hal ini disebabkan untuk mencapai tujuan, keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari faktor manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Organisasi, pengawasan menjadi unsur yang paling penting dalam manajemen organisasi. Selain salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Pelaksanaan kegiatan dengan pengawasan dapat mengakibatkan peningkatan kerja dan disiplin akan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seberapa besar pengaruh pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang seluruh yang sebesar 300 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 72 responden. Analisis statistik dilakukan regresi linier berganda dan termasuk pengujian hipotesis.*

*Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan; t hitung ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan kinerja karyawan, ini terbukti (5114) > t tabel (1.667) atau sig t 0,000 < 0,05, Ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, ini terbukti t hitung (5.751) > t tabel (1.667) atau sig t (0,000) < 0,05, Ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan dan Disiplin Kerja sama terhadap kinerja karyawan, ini terbukti F hitung ( 68.353) > F tabel (3.130) atau sig F (0,000), nilai koefisien 0,05 < determinasi adalah 0.655 yang berarti perubahan dipengaruhi variasi kinerja karyawan pengawasan dan disiplin kerja dari 65,5%, sedangkan 34,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain penelitian*

**Keyword: Pengawasan, Disiplin, Kinerja karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Kedudukan SDM khususnya tentang mutu SDM dalam suatu sistem yang lebih besar yakni strategi organisasi. SDM pegawai atau pihak manajemen semakin diakui sebagai aset strategis suatu organisasi. Tingkat keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kinerja instansi dalam mengelola sumber daya yang ia miliki.

Instansi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam bekerja, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional. Kinerja pegawai merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kemampuan instansi dalam memperhatikan dan menyediakan segala kebutuhan dan fasilitas yang diperlukan pegawai. Oleh karena itu instansi harus

memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu diantaranya adalah pengawasan dan Disiplin kerja.

Peranan pegawai sangat penting dalam melaksanakan tugas pekerjaan langsung ataupun tidak langsung bersifat menentukan dalam melaksanakan tugas-tugas masyarakat baik dalam bidang pelayanan administrasi maupun bidang lain. Keberhasilan pegawai dalam mengemban kewajiban sangat tergantung kepada keamanan dan kemampuan untuk bekerja keras serta menjauhkan diri dari kepentingan pribadi dengan dukungan disiplin yang tinggi.

Dalam rangka menegakkan disiplin yang tinggi diperlukan beberapa faktor yang bersifat memperkuat dan signifikan lain berupa adanya adanya sanksi jabatan dalam suatu peraturan tertulis yang mengatur tentang apa boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh seorang pegawai. pelanggaran terhadap peraturan tersebut akan menimbulkan akibat dijatuhkannya sanksi hukuman bagi

pelaku pelanggaran. Dengan demikian pegawai yang lain tidak akan melakukan kesalahan serupa, karena juga dapat berakibat dijatuhkannya sanksi hukuman. Itu berarti bahwa sanksi hukuman merupakan usaha preventif maupun represif tinggi bagi tertibnya suatu aturan yang telah ditetapkan

Demikian juga dengan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang sebagai perangkat yang bertugas menyusun program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Keputusan Walikota, dimana kontak antara anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan masyarakat relatif intensif sehingga kinerja anggota akan menjadi salah satu faktor kunci penentu keberhasilan tujuan instansi. Kinerja yang tidak baik akibat adanya ketidakpuasan anggota yang dapat langsung dirasakan oleh masyarakat dan hal ini dapat menimbulkan kekecewaan pada diri masyarakat. Hal ini merupakan ancaman yang tidak dapat diabaikan oleh instansi karena masyarakat yang

kecewa akan cenderung menilai dan ketidakpercayaan kepada kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengawasan**

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*) (Griffin, 2004:44). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005: 317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam

menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Menurut Harahap (2001:14), Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Maringan (2004: 61), pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang

dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

Selain itu menurut Dessler (2009:2), menyatakan bahwa pengawasan (*Controlling*) merupakan penyusunan standar - seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi; pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

### **Disiplin kerja**

Mukijat (2001:72) yang menyatakan disiplin adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta tabiat. Kuntjorohadi (2000:24) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketertiban dalam melaksanakan tugas kewajiban sehingga kesemuanya dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan

(M.Sinungan 2007:135). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat (Siagian, 2006:145).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi, 2005). Menurut Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

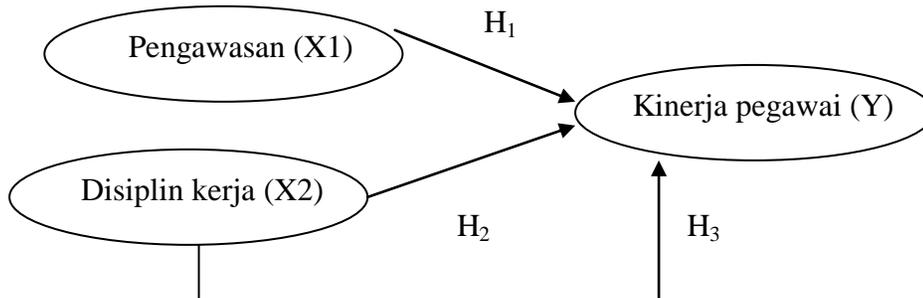
Sedangkan menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

dalam perusahaan. Menurut Byars (1984, dalam Suharto dan Cahyono, 2005), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Sedangkan menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

## Kerangka Pemikiran

Gambar 1 :Kerangka Pemikiran



## Hipotesis

H<sub>1</sub> : Ada Pengaruh positif Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

H<sub>2</sub> : Ada Pengaruh positif Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

H<sub>3</sub> : Ada Pengaruh positif Pengawasan dan Disiplin kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yaitu sebesar 300 pegawai. Sampel

merupakan bagian kecil dari populasi (Husein Umar, 2000:49). Jadi sample dalam penelitian ini adalah 72 pegawai. Dalam melakukan penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara Analisis Kuantitatif. Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Data primer adalah data langsung yang di peroleh dari responden tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, uji t dan Uji F

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini .

**Tabel 1 : Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.921	1.186		3.305	.002
	Pengawasan	.352	.069	.433	5.114	.000
	Disiplin Kerja	.456	.079	.487	5.751	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,921 + 0,352 X_1 + 0,456 X_2$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,921 mempunyai arti bahwa bila Pengawasan ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,921.
2. Nilai koefisien regresi Pengawasan ( $b_1$ ) sebesar 0,352 berarti jika Pengawasan ( $X_1$ ) naik satu satuan sedangkan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol atau

tetap maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,322, hal ini menunjukkan Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya jika Pengawasan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,456 berarti jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan sedangkan Pengawasan ( $X_1$ ) dianggap sama dengan nol atau tetap maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,456, hal ini menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya jika Disiplin Kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

1. Pengujian Hipotesis Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $5,114 > 1,667$  atau sign

(0,000) <  $\alpha=0,05$  dengan demikian H1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai pada taraf uji signifikan 0,05. Hal ini mengindikasikan pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pentingnya pengawasan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang ditunjukkan untuk menghentikan atau meniadakan kesalahan yang dilakukan, mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan. Selain itu pengawasan dilakukan agar dapat meningkatkan kelancaran operasi instansi. Pelaksanaan pengawasan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang sesuai dengan rencana. Pengawasan sangat penting dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses. Dengan demikian pimpinan tidak boleh mengabaikan pengawasan

dalam setiap aktivitas organisasi karena sifat pengawasan adalah melakukan koreksi atau perbaikan terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Pentingnya pengawasan dalam pemerintahan yang baik (*good governance*) telah diatur dalam keputusan MENPAN No.63 Tahun 2004 menyatakan bahwa “Pimpinan penyelenggara pelayanan publik wajib secara berkala mengadakan pengawasan terhadap kinerja penyelenggara pelayanan di lingkungan secara berkelanjutan dan hasilnya secara berkala dilaporkan kepada pimpinan tertinggi penyelenggara publik

## 2. Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $5,751 > 1,667$  atau sign (0,000) <  $\alpha=0,05$  dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada

taraf uji signifikan 0,05. Hal ini berarti untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang pegawai dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang pegawai disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Sebagai pegawai yang berkerja di instansi pemerintah, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai negeri sipil dan harus dibudayakan di kalangan

pegawai negeri sipil agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap instansi. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai negeri sipil. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 2 : Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.212	2	154.106	68.353	.000 <sup>a</sup>
	Residual	155.565	69	2.255		
	Total	463.778	71			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai F-hitung (68,353) > F tabel (3,130) atau sign (0,000) <  $\alpha=0,05$  dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada taraf uji signifikan 0,05.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 3 : Nilai Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.655	1.50152

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,655 yang berarti variasi perubahan kinerja pegawai dipengaruhi variabel pengawasan dan

disiplin kerja sebesar 65,5% dan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengawasan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai Nilai koefisien regresi Pengawasan ( $b_1$ ) sebesar 0,352 dan t hitung (5,114) > t tabel (1,667) atau sig t 0,000 < 0,05, dengan demikian H1 diterima dari tabel t pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 5,114.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,456 dan t hitung (5,751) > t tabel (1,667) atau sig t (0,000) < 0,05, dengan demikian H2 diterima dari tabel t pengaruh Disiplin Kerja

terhadap kinerja pegawai sebesar 5,751.

3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung (68,353) > F tabel (3,130) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian H3 diterima dari tabel F pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 68,353.
4. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,655 yang berarti variasi perubahan kinerja pegawai dipengaruhi Pengawasan dan Disiplin Kerja sebesar 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

### **Saran**

1. Meskipun dalam penelitian ini pengawasan dikatakan baik, namun diharapkan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

terus dapat meningkatkan dan melakukan pengawasan secara berkelanjutan kepada setiap pegawai, serta memberikan penghargaan kepada seluruh pegawai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang kurang disiplin dengan adil tanpa memandang jabatan dan golongan maupun pangkat pegawainya, sehingga disiplin kerja yang baik dapat terpenuhi serta dapat menciptakan hasil kerja yang baik.

2. Diharapkan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dapat terus meningkatkan disiplin kerjanya sehingga hasil yang diharapkan baik dari segi efisiensi maupun dari segi efektifitas kerja pegawai pada instansi pemerintahan tersebut dapat tercapai. Hal ini dikarenakan Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman, ketertiban umum serta menegakkan Peraturan

Daerah, sehingga dapat dijadikan contoh yang baik atau teladan bagi pegawai yang lain maupun masyarakat, serta akan mempermudah dalam menegakkan disiplin kerja pada pegawai instansi yang lainnya.

3. Diharapkan pimpinan dapat lebih memperhatikan dan memberikan pengawasan yang lebih baik dan berkelanjutan, dikarenakan dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang tinggi. Meskipun demikian, pimpinan juga diharapkan dapat memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang tidak diteliti oleh peneliti, seperti, gaji, insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya. Hal ini diharapkan agar dapat menciptakan hasil kerja yang efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ardianto Pali Lung, 2009, *Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Samarinda*, Jurnal, Universitas Mulawarman Samarinda
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Burhan Nurgiyantoro, 2000. *Statistik Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Cokroaminoto. 2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, Available from : <http://cokroaminoto.blogetery.com/2007/06/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenal/>, akses tanggal 2 Juni 2013
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Fuad Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Invancevich, Donnelly, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Griffin, 2004,. "Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions", *Leadership Quarterly*, Vol. 15, pp. 329-354
- Hadari Nawawi, 2005. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hakim, 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*, *JURNAL BISNIS Vol 2, No 2 : 165-180*
- Harahap, Sofyan Syafri, 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Quantum
- Husien Umar, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husnaini, 2001. *Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Imam Ghozali, 2009. *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Malayu Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Manullang, 2006. *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maringan Masri, 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia Jakarta
- Masri Singarimbun, 2001. *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta
- Mathis, Robert R. & John H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid I dan II, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2001. *Analisis Kebijakan Publik*, Penerbit CV Mandar Maju, Bandung
- Muchdarsyah, Sinungan, 2007. *Produktivitas Apa dan bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, V, 2006. *Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank (Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Mandiri)*, JSB No. 4 Vol 2
- Sugiyono, 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung

Suharto dan Cahyono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JURNAL BISNIS Vol 1, No 1 : 13-30*

Sondang Siagian, 2003. *Fungsi-fungsi Manajerial*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Steers, 2005. “*Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*”, *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.

T. Hani Handoko, 2001. *Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku*, BPF, Yogyakarta