

**PENGARUH KEDISIPLINAN & MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA
(STUDI PADA HOTEL PATRA JASA BALI RESORT & VILLAS)**

I Ketut Sirna

Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Dhyana Pura

ABSTRACT

This study aims to (1) explain and analyze the influence of discipline on work productivity, used as an approach (2) explain and analyze the influence of motivation on work productivity (3) explain and analyze the influence of discipline and motivation to work productivity. This research was conducted by approach of questionnaire distribution up to hypotesis testing 78 respondents specified as research sample. Kusioner is based on the opinion of Niti Semito (1992) and Handoko's opinion (1990) and previous research Edy Zutanito, (1996) is used as an approach in data analysis.

The result of the research shows that (1) if viewed from the influence of discipline to work productivity of Patra Jasa Bali Resort & Villas employee based on SPSS data processing result, it can be found that (1) variable of discipline (X1) that is equal to 0,037 affect to work productivity of employee (Y) but the influence is not real and insignificant, in a state of motivation (X2 constant, if discipline (X1) is increased, it will increase work productivity of employee (Y) and vice versa 2. motivation variable (X2) equal to 0,174 have positive influence (X) is constant, if motivation (X2) is increased, it will result in the increase of work productivity of employee (Y) vice versa, (3) that the effect of simultaneously is 32,4% , independent variable of discipline (X1) and motivation (X2) to dependent variable of work productivity of employee (Y) in hotel Patra Jasa Bali resort & Villas.

Keywords: Discipline, Motivation and Work Productivity.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menjelaskan dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja, digunakan sebagai pendekatan (2) menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja (3) menjelaskan dan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penyebaran angket sampai dengan pengujian hipotesis 78 responden yang ditetapkan sebagai sampel penelitian. Kusioner disusun berdasarkan pendapat Niti Semito (1992) dan pendapat Handoko (1990) serta penelitian terdahulu Edy Zutanito, (1996) digunakan sebagai pendekatan dalam analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan (1) apabila dilihat dari pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan Patra Jasa Bali Resort & Villas berdasarkan hasil pengolahan data program SPSS maka dapat diperoleh bahwa (1) variabel kedisiplinan (X1) yaitu sebesar 0,037 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) namun pengaruh tersebut tidak nyata dan tidak signifikan, dalam keadaan motivasi (X2 konstan, apabila kedisiplinan (X1) ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) dan demikian sebaliknya. (2) variabel motivasi (X2) sebesar 0,174 terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dalam keadaan kedisiplinan (X1) konstan. Apabila motivasi (X2) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) demikian sebaliknya. (3) bahwa pengaruh secara simultan sebesar 32,4 %, variabel bebas kedisiplinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) di hotel Patra Jasa Bali resort & Villas.

Kata kunci : Kedisiplinan, Motivasi dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai arti dan makna yang sangat luas untuk memajukan perusahaan melalui sikap, perilaku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak. Oleh karenanya salah satu faktor yang menjadi pertimbangan manajer dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah disiplin kerja karyawan.

Dalam kaitan ini kemampuan dan harapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Oleh karena itu semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya dan semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Dalam rangka meningkatkan disiplin untuk produktivitas kerja karyawan maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan sebagaimana Nitisemito (1992 :215) mengemukakan beberapa faktor yang dapat menciptakan terciptanya kedisiplinan kerja karyawan, antara lain (1) kesejahteraan, (2) ancaman, (3) ketegasan, (4) tujuan dan kemampuan, (5) teladan pemimpin.

Selain hal tersebut dalam menjalankan tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan suatu kemampuan manajer memotivasi bawahan, sehingga akan mendorong keberhasilan bawahan dalam mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri karyawan. Pada dasarnya dalam manajemen menyatakan bahwa, produktivitas berada antara kemampuan pekerja melaksanakan suatu pekerjaan dengan memotivasi yang ada pada dirinya. Oleh karena itu manajer dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan disamping mengetahui atau meningkatkan kedisiplinan juga dituntut mengetahui motivasinya.

Kedisiplinan maupun motivasi yang di berlakukan diatas, mungkin mempunyai pengaruh yang berbeda pada organisasi atau perusahaan yang berlainan. Demikian pula halnya dengan perusahaan perhotelan Patra Jasa Bali Resort & Villas Tuban Kuta, ditinjau dari segi kedisiplinan dan motivasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karena karyawan yang bekerja pada organisasi ini diharapkan dapat menjaga kedisiplinan dan meningkatkan motivasinya dalam menjaga mutu dan standar produk sebagai andalan dalam memberikan service kepada pelanggan. Sehingga hasil kerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas, dalam penentuan keuntungan dan tujuan perusahaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : "Apakah ada pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan Patra Jasa Bali resort & Villas ?. Dalam penelitian ini teori dari Gomes (Tohardi, 2002:303) yang menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan dari motivasi, sehingga ada dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel kemampuan (variabel kemampuan didasarkan pada bagaimana karyawan meningkatkan kemampuannya dengan melaksanakan pekerjaan berdasarkan disiplin kerja yang tinggi) dan variabel motivasi, faktor motivasi kerja ditentukan oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi.

Disiplin merupakan seperangkat aturan yang harus ditaati oleh setiap bentuk organisasi. Kata disiplin berasal dari bahasa latin yang berarti mengajar atau belajar. Namun secara tradisional disiplin dianggap sebagai kegiatan negatif yang bertujuan untuk menghukum para karyawan yang tidak berhasil mematuhi standar organisasi. Hasibuan (2001 :190) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Nitisemito (2001 :190) mengemukakan dua pengertian kedisiplinan yaitu : bilamana karyawan tersebut jarang absen serta datang dan pulang tepat pada waktunya. Sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan/instansi baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Siswanto (2003 :291) disiplin kerja adalah sesuatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku. baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan

dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam setiap organisasi faktor manusia merupakan unsur yang paling utama yang berperan dalam usaha mencapai tujuan. Oleh karenanya pengetahuan tentang motivasi dalam rangka menggerakkan faktor manusia sangat penting artinya. Jika berbicara mengenai motivasi, maka ada beberapa pendapat dan teori tentang motivasi yaitu: Chun & Megginson dalam Gomes (2003: 136) mengatakan bahwa : *Motivation is defined as goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. It is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performance pekerja).

Menurut Hasibuan(2001:216) berpendapat bahwa: motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras agar mereka memberi kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, yang pada dasarnya bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Gorda (2006: 176) mengatakan motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pemimpin perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Produktivitas kerja bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan dari masing-masing organisasi (misalnya untuk *profit* atau untuk *customer satisfaction*), juga tergantung pada bentuk organisasi itu serta bagian-bagian yang saling berhubungan. (seperti organisasi public, versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi social dan organisasi keagamaan atau pendidikan). Berbagai ungkapan seperti *output*, kinerja, *efisiensi*, *efektivitas*, dan *bang for the buck* sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio *output* terhadap *input*, *input* bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earning*(pendapatan), market share, dan kerusakan (*defects*), bahkan ada yang melihat performansi dengan memberi penekanan pada nilai efisiensi. Efisiensi diukur sebagai rasio output dan input. Dengan kata lain pengukuran efisiensi menghendaki penentuan *outcome*, dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan *outcome* tersebut, di sector swasta dan public efisiensi dan produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output, yang diukur berdasarkan beberapa standar yang lebih ditetapkan sebelumnya. (Gomes:2003:159). Tohardi(2002:448)mengatakan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) Yang mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang namun produktivitas juga dipandang sebagai penggunaan lebih intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu efisiensi. Lebih lanjut Tohardi mengatakan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:66) produktivitas tenaga kerja sebagai suatu pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang tersebut berbuat sesuatu atau yang

diperbuat karena takut akan sesuatu. Suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Sedarmayanti (2001:65) dikatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai factor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi/perusahaan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, jaminan social tenaga kerja, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industry, teknologi, sarana produksi, dan lain-lain. Simanjuntak (1998:211) mengatakan bahwa "factor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan, latihan, keterampilan, gizi/nutrisi, dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi, atau kemampuan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah. Sinungun (1997:27) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai bahan integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Bahwa factor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dalam penelitian ini penulis akan membatasi pada kedisiplinan, dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan metode explanasi atau penelitian penjelasan, yaitu peneliti berusaha menjelaskan pengaruh dan menguji keterkaitan yang terjadi antara fakta-fakta dan pengembangan sumber daya manusia dengan tendensi pada kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel Patra Jasa Bali resort & Villas Tuban Kuta dengan model pengambilan sampel acak terstratifikasi mengambil sampel 78 orang dari jumlah populasi sejumlah karyawan 359 orang. Sesuai dengan pendapat Sugiarto (2003:73) mengatakan metode pengambilan sampel acak terstratifikasi (*stratified random sampling*) adalah metode pemilihan sampel dengan cara membagi populasi kedalam kelompok-kelompok yang homogen yang disebut strata, dan kemudian sampel diambil secara acak dari setiap strata tersebut. Kemudian dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif, dan dari 78 orang sampel tersebut diedarkan kuesioner penelitian kepada 78 orang karyawan tersebut dengan persetujuan bagian HRD setempat, untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Data yang diperoleh diolah dengan metode tabulasi silang dan analisis korelasi yang pengolahannya dibantu dengan program SPSS. Pengolahan dilakukan dengan komputerisasi selanjutnya hasil ditabulasikan dan dianalisis. Serta data-data lain dari perusahaan berupa peraturan dan tata tertib perusahaan dan kekaryawanan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden. Seperti yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Patra Jasa Bali resort & Villas dan dari berbagai uji statistic digunakan dalam pengujian hipotesis diantaranya uji F dan uji t. uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara srentak variable-variabel bebas terhadap variable terikat yang digunakan. Jika $F_{hitung} > F_{table}$, atau nilai p (probabilitas) $< 0,05$ atau 5% (merupakan tingkat kepercayaan) maka dapat diambil keputusan bahwa secara bersama-sama variable bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau menolak H_0 dan menerima H_1 . Berdasarkan pengujian data yang dilakukan dengan analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa

hasil perhitungan dapat dijelaskan : Pertama : ada pengaruh variabel bebas kedisiplinan karena $b_1 \neq 0$ (tidak sama dengan nol) dengan nilai $b_1=0,037$ (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di hotel Patra Jasa Bali resort & Villas namun pengaruh tersebut tidak nyata karena t_{sig} (0,222) lebih besar dari 0,05. Dengan menggunakan analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel kedisiplinan (X_1) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) yang meliputi nilai konstanta (a) = 5.001 dan koefisien (B) + 0,037. Apabila variabel motivasi (X_2) merupakan suatu bilangan (0), maka akan diperoleh persamaan $Y=5.001+0.037 X_1+0$. Kedua : ada pengaruh variabel bebas motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan di hotel Patra Jasa Bali resort & Villas secara nyata karena $b_1 \neq 0$ (tidak sama dengan nol) dan t_{sig} (0.000) <0.05, dengan menggunakan analisis parsial ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y), yang meliputi nilai konstanta (a) = 5.001 dan koefisien (b) = 0.174. apabila kedisiplinan (X_1) merupakan suatu bilangan (0), maka akan di peroleh persamaan $Y=5.001+ 0.174 X_2+0$. Ketiga : ada pengaruh variabel bebas kedisiplinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di hotel Patra Jasa Bali resort & Villas dengan menggunakan analisis regresi berganda, ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan table menunjukkan, dapat diketahui nilai konstanta (a) =5.001, koefisien regresi (b_1)=0.037 dan (b_2)=0.174. berdasarkan nilai konstanta (a) dan b_1 dan b_2 maka dapat dibuat persamaan $Y=5.001+0.037X_1+0.174X_2$.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa (1) variabel kedisiplinan (X_1) yaitu sebesar 0,037 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) namun pengaruh tersebut tidak nyata dan tidak signifikan, dalam keadaan motivasi (X_2) konstan, apabila kedisiplinan (X_1) ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) dan demikian sebaliknya. (2) variabel motivasi (X_2) sebesar 0,174 terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dalam keadaan kedisiplinan (X_1) konstan. Apabila motivasi (X_2) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) demikian sebaliknya. (3) bahwa pengaruh secara simultan sebesar 32,4 %, variabel bebas kedisiplinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) di hotel Patra Jasa Bali resort & Villas. Dan memperhatikan faktor-faktor lain yang tidak diteliti tersebut agar kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan dapat meningkat optimal sehingga produktivitas kerja karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas dan keuntungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 1995 Manajemen Penelitian, Rineke Cipta, Jakarta.
 Arifin, Rois, 2003, Perilaku Organisasi, Malang.
 Fathoni, H. Abdulrahmat, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT.Rineke Cipta Jakarta.
 Gomes 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, ANDI, Yogyakarta.
 Gorda, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Widya Kriya Gematama, Denpasar.
 Gorda, 1997, Metodologi Penelitian Ilmu Sosial dan Ekonomi, PT. Widya Kriya Gematama, Denpasar.
 Gorda, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Astabrata Bali, Denpasar.
 Gujarati, 1999, Ekonometrika Dasar, alih bahasa oleh Dre. Ak. Sumarno Zain, MBA, Erlangga, Jakarta
 Hadikusumo, s, 1989, Harapan Calon Mahasiswa Tentang Kondisi, PT. Manisti, Jakarta.
 Handoko, T, Hani, 1990, Manajemen BPFE, Yogyakarta.

- Hartanto, 1987, *Kepatuhan, Inovasi dan Kreativitas*, UMM.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV, Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husman, 1993, *Manajemen Personalialia*, Edisi, Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Hery Sima Mora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi VI, STIE, YKPN.
- Komaruddin, 1996, *Pengadaan Personalialia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Martono Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi KeempatCetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Manulang, M, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Matutina, Domi, C, dkk, 1992, *Manajemen Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S, 1996, *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S, 1992, *45 Wawasan Manajer*, PT. Pusaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Rosady Ruslan, *Etika Kehumasan Konsepsi Aplikasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Ravianto, John, 1985, *Produktivitas IV*, Lembaga Informasi Usaha Dan Produktivitas, Jakarta.
- Riduawan, 2006, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan 4, Alfabeta Bandung.
- Simamora, Henri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, STIE YPKN, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *mSumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Ilham Jaya, Bandung.
- Siagian, Sondang, P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT. Rinika Cipta, Jakarta.
- Simanjutak, PJ, 1998, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, FE VI.
- Silalahi, Benner N.B, 1983, *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja*, Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo Sastro Hadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungun, 1997, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara.
- Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Edisi 4, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003, *Statistika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Taliziduhu, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Tohardi Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Alam Indonesia*, Mondar Maiu, Pontianak.
- Umara Husein, 1990, *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Warmin, 1995, *Pengaruh Faktor-faktor Kedisiplinan Terhadap Keberhasilan Kerja*, Unair.
- Wijono, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, FE Udayana, Denpasar.
- Winardi, 1980, *Personalialia Disiplin*, Sinar Baru, Bandung.
- Zarkasih, Muslihah, 1992, *Psikologi Manajemen*, Erlangga, Jakarta.