

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MALANG

Ibnatul Mujabah

11510084

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada bagaimana sumber daya manusia pada perusahaan tersebut bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan factor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Disiplin yang baik akan memberikan hasil yang baik, sedangkan disiplin yang buruk akan memberikan hasil yang buruk pula. Sehingga, pencapaian tujuan dari suatu perusahaan terhalangi oleh tingkat disiplin yang tidak baik dari pegawainya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan populasinya adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan menggunakan skala likert, dokumentasi dan wawancara. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji simultan, dan uji parsial.

Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggungjawab tinggi dan ketaatan terhadap aturan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial terdapat pengaruh antara variabel ketepatan waktu terhadap prestasi kerja, sedangkan variabel tanggungjawab tinggi, ketaatan terhadap aturan tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja. Variabel yang dominan adalah variabel ketepatan waktu.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

The success of a company in achieving its objectives depends on how the human resources at the company's work, behave, and carry out a role or duties in the organization or company. Labor discipline is a factor that can affect work performance. Good discipline will give good results, while poor discipline will give a bad result anyway. Thus, the objectives of an enterprise hindered by the level of discipline that is not good from the employees. The purpose of this study was to determine whether there is an influence on the performance of work discipline.

This study uses data collection techniques using saturated sampling (census) the population is all employees of the Regional Employment Board Malang. Data collection techniques used in this study was a questionnaire using a Likert scale, documentation and interviews. Data were analyzed using the validity, reliability, multiple linear regression, simultan test, parcial test.

The results showed there are significant jointly between variables timeliness, use of office equipment with good, high responsibility and adherence to the rules have a significant impact on performance. Partially there is influence between variable timing on job performance, while variable high responsibility, adherence to the rule of no partial effect on job performance. The dominant variable is a variable timeliness.

Keywords : Discipline, Work Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Dengan adanya sumber daya alam yang baik, modal yang memadai dan teknologi yang canggih sekalipun, suatu perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan factor-faktor tersebut jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Jadi, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada bagaimana sumber daya manusia pada perusahaan tersebut bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Menurut Rivai (2006:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Adapun Sutrisno (2009:94) menjelaskan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut bertujuan agar PNS dapat mematuhi dan takut akan adanya sanksi. Disiplin yang baik akan memberikan hasil yang baik, sedangkan disiplin yang buruk akan memberikan hasil yang buruk pula. Sehingga, pencapaian tujuan dari suatu perusahaan terhalangi oleh tingkat disiplin yang tidak baik dari pegawainya.

Bonar P Silalahi, Khaira Amalia, Muslich Lutfi (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli

Tengah. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda bahwa ketiga variabel tersebut antara lain motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Akan tetapi ada sebuah penelitian dari Dwi Agung Arianto Nugroho (2013) dengan judul Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hasil dari penelitian Dwi Agung Arianto Nugroho menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan tidak berpengaruh terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Sedangkan, budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar.

Dengan adanya perbedaan dari beberapa hasil penelitian di atas, yang menunjukkan bahwa tidak selamanya disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, peneliti ingin kembali meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Disiplin Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat Menurut Soejono (1997:67) menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja, yaitu ketepatan waktu (X1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2), tanggungjawab yang tinggi (X3), ketaatan terhadap aturan kantor (X4).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Badan Kepagawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malang”.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian *survey*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat data seperti apa adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Menurut Singarimbun (1995:3), penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori Arikunto (2003:104) menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel. Berdasarkan defnisi yang dikemukakan di atas maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas (Sani & Maharani, 2013:61). Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, dan uji reabilitas. Untuk mengetahui data penelitian layak digunakan untuk harus melalui uji asumsi klasik yaitu uji non- multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Penelitian ini juga menggunakan uji signifikan parsial (uji t) dan uji simultan (f) serta menguji variabel yang dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data penelitian ini valid dan reliabel dengan nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$ dan cronbach's alpha $\geq 0,6$ yang ditunjukkan oleh tabel dibawah ini :

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
Ketepatan Waktu (X ₁)	X _{1,1}	0,835	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,787	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,705	0,000	Valid
Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik (X ₂)	X _{2,1}	0,75	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,906	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,894	0,000	Valid
Tanggungjawab Tinggi (X ₃)	X _{3,1}	0,916	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,879	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,825	0,000	Valid
Ketaatan terhadap Aturan (X ₄)	X _{4,1}	0,782	0,000	Valid
	X _{4,2}	0,825	0,000	Valid
	X _{4,3}	0,870	0,000	Valid
	X _{4,4}	0,791	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y ₁	0,737	0,000	Valid
	Y ₂	0,808	0,000	Valid
	Y ₃	0,784	0,000	Valid
	Y ₄	0,789	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2015)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas yang menyatakan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai VIF tidak lebih dari 5 yaitu X_1 dengan nilai VIF 1,345, X_2 dengan nilai 2,321, X_3 dengan nilai 2,158, X_4 dengan nilai 2,594. Uji Heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa data penelitian adalah homoskedastisitas dengan nilai Sig. lebih dari 0,05 yaitu nilai Sig X_1 0,565 dan X_2 dengan nilai 0,781, X_3 dengan nilai 0,443 dan X_4 dengan nilai 0,574. Uji Normalitas menunjukkan bahwa data penelitian mempunyai distribusi normal, dengan nilai Sig. lebih besar dari 0,05 yaitu 0,396.

Hasil Uji Linieritas menunjukkan jika semua variabel bebas memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ maka asumsi linieritas terpenuhi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa X_1 memiliki nilai 0,000, X_2 memiliki nilai sig 0,001, X_3 dengan nilai sig 0,001, dan X_4 dengan nilai sig 0,012. Maka semua asumsi linieritas terpenuhi.

Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh 0,325. Hal ini berarti 32,5% prestasi kerja dipengaruhi oleh ketepatan waktu (X_1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X_2), tanggungjawab tinggi (X_3), ketaatan terhadap aturan (X_4), sedangkan sisanya 67,5% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ sebesar $7,217 > 2,53$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketepatan waktu (X_1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X_2), tanggungjawab tinggi (X_3), ketaatan terhadap aturan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (y).

Uji terhadap variabel ketepatan waktu (X_1), didapatkan t_{hitung} 3.509 dengan signifikansi t sebesar 0,001. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,509 > 1,960$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$), maka secara parsial maka secara parsial variabel ketepatan waktu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja (Y). sehingga hipotesis H_0 ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara ketepatan waktu (X_1) terhadap prestasi kerja (y) dapat ditolak. Sedangkan hipotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara ketepatan waktu terhadap prestasi kerja diterima.

Uji terhadap variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik (X_2), didapatkan t_{hitung} 3,269 dengan signifikansi t sebesar 0,002. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,269 > 1,960$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,002 < 0,05$), maka secara parsial variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). sehingga hipotesis H_0 ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara menggunakan peralatan kantor dengan baik (X_2) terhadap prestasi kerja (y) dapat ditolak. Sedangkan hipotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara menggunakan peralatan kantor dengan baik (X_2) terhadap prestasi kerja diterima.

Uji terhadap variabel tanggungjawab tinggi (X_3), didapatkan t_{hitung} 0,436 dengan signifikansi t sebesar 0,665. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,436 < 1,960$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,665 > 0,05$), maka secara parsial variabel tanggungjawab tinggi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). sehingga hipotesis H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara tanggungjawab tinggi terhadap prestasi kerja (Y). Sedangkan H_a ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara tanggungjawab tinggi (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) ditolak.

Uji terhadap variabel ketaatan terhadap aturan (X_4), didapatkan t_{hitung} -0,371 dengan signifikansi t sebesar 0,712. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,371 < -1,960$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,712 > 0,05$), maka secara parsial variabel ketaatan terhadap aturan (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). sehingga hipotesis H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara ketaatan terhadap aturan (X_4) terhadap prestasi kerja (Y). Sedangkan H_a ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara ketaatan terhadap aturan (X_4) terhadap prestasi kerja (Y) ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang, dapat disimpulkan jika dilihat dari hasil pengaruh signifikan secara simultan ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggungjawab tinggi, ketaatan terhadap aturan, berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja, dimana hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka secara bersama-sama ketepatan waktu (X_1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X_2), tanggungjawab tinggi (X_3), ketaatan terhadap aturan (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Dalam pengaruh yang signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja terdiri dari hasil yang telah dilakukan variabel ketepatan waktu dilihat dari Uji-t adalah secara parsial variabel ketepatan waktu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik dilihat dari Uji-t adalah secara parsial variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . variabel tanggungjawab tinggi dilihat dari Uji-t adalah secara parsial variabel tanggungjawab tinggi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . variabel ketaatan terhadap aturan dilihat dari Uji-t adalah secara parsial variabel ketaatan terhadap aturan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Variabel disiplin kerja yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja di BKD Kabupaten Malang yaitu variabel ketepatan waktu memiliki kontribusi sebesar 25,5%. Sehingga dalam penelitian di BKD Kabupaten Malang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya akan mempengaruhi terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan terjemah

- Adiputera, Sayudha. (2013). **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure. Tbk Bandung**, *Skripsi*. Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama. Bandung.
- Andriyanto, Muhammad. (2010). **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Wahana Mandiri Indonesia**, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian (suatu pendekatan praktek)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arsyenda, Yoga. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Azuar Juliandi. (2014). Parameter Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 14 No. 01.
- Azwar, Syaifuddin. (1999). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pusat Belajar Offset
- Bahar, Aditya. (2013). **Analisis Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sriwijaya Air**. *Skripsi*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Bungin, Burhan. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dharma, Agus. (2001). *Manajemen Supervisi*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nugraha, Dwi Agung. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomoe 2, Oktober 2013.
- G. Tua, Adhytia dkk. 2014. Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No.1 Maret 2014
- Hasibuan, SP. Melayu. (2001). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Marihot, Manullang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Nasution, Mulia. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan
- Nur Rofi, Ahmad. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Nurdiana, Ilfi (2008). *Hadis-Hadis Ekonomi*, Yogyakarta: UIN-Malang Press
- Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purwanto., Suharyadi. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmawati Siti., Maharani Ratna. (2010). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. (Vol I, No. 3, Desember 2010).
- Ratnasari, Langgeng Sri. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. *Buletin StudiEkonomi*, Volume 18, No. 1, Februari 2013.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sani, Achmad. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang; UM Press
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani, 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang: UIN MALIKI Press. Cetakan ke-2
- Singarimbun., Masri dan Effendi. (1995), *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Edisi Revisi, LP3S.
- Sirait, Justine. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung : CV. Alfabeta Bandung