

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) LEMATANG ENIM CABANG MUARA ENIM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

**NAMA : Medi Fransyah
NIM : 21 2010 054**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2015**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Medi Fransyah
NIM : 21.2010.054
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang,2015

Penulis,

(Medi Fransyah)

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) LEMATANG ENIM CABANG
MUARA ENIM**

Nama : **Medi Fransyah**
NIM : **21 2010 054**
Fakultas : **Ekonomi**
Jurusan : **Manajemen**
Mata Kuliah Pokok : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Diterima dan Disyahkan
Pada tanggal.....**

Pembimbing,


(Drs. FAUZI RIDWAN M.M.)
NIDN : 0023075901 / 778023

**Mengetahui
Dekan
U.b/Ketua Jurusan Manajemen**


(Maftuhah Nurrahmi, Hj., S.E., M.Si)
NIDN : 0216057001

Motto :

**« Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
maka apabila kamu telah selesai dari urusan,
kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain
dan kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berhadap »**

(Q.S. Al-Ankabut: 6 - 8)

Kupersembahkan kepada :

- 1. Ayahanda dan ibunda yang
tercinta**
- 2. Kakak dan Adikku yang
kusayangi**
- 3. Seluruh anggota Mapala
Alfedy**
- 4. Almamater yang kubanggakan**
- 5. Seseorang yang kelak
mendampingi hidupku**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb.

Puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tak terlupakan penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengeluarkan umat manusia dari kegelapan menuju cahaya benderang, kepada sahabat, keluarga, dan pengikutnya yang tetap istiqomah hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam penyajian skripsi ini masih belum sempurna, akan tetapi dengan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki maka skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan harapan penulis, dan semoga dapat bermanfaat bagi perusahaan, organisasi tempat penelitian, serta bagi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada ayah dan ibuku (Bambang Irawan dan Hasnaini) dan semua saudara-saudara serta semua keluargaku yang sangat aku cintai dan aku sayangi yang telah mendidik, membiayai, memberikan do'a, serta memberikan semangat penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak **Drs. Fauzi Ridwan M.M** sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, memberikan pengarahan dan saran-saran dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah

mengizinkan, membantu penulis dalam penyelesaian studi ini, dan tak lupa juga penulis menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak H. M. Idris, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Abid Djazuli, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Drs. Fauzi Ridwan M.M selaku Pembimbing dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh pimpinan, dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada pimpinan beserta staf dan seluruh karyawan/karyawati Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim.
7. Saudara-saudaraku, rekan-rekan seangkatan, seposko KKN, dan rekan-rekan satu pembimbing yang penulis kenal dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih atas motivasi dan kebersamaannya.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhir kata penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun tidak sengaja, kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan milik penulis. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, Amin...

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, Maret 2015

Penulis

Medi Fransyah

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTAK	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori.....	12
1. Disiplin Kerja Karyawan.....	12

a. Pengertian Disiplin Kerja Karyawan.....	12
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja Dalam Organisasi.....	13
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan.....	13
d. Bentuk Disiplin Kerja Yang Baik.....	19
e. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	20
f. Tingkat Dan Jenis Disiplin Kerja.....	21
2. Kinerja Karyawan.....	23
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
c. Penelitian Kinerja.....	25
d. Sasaran Kinerja.....	25
e. Standar Kinerja Karyawan.....	26
C. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
1. Penelitian Deskriptif.....	29
2. Penelitian Komparatif.....	29
3. Penelitian Asosiatif.....	29
B. Tempat Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diperlukan.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Interview.....	32

2. Kuesioner.....	32
3. Observasi.....	32
4. Dokumentasi.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	33
1. Analisis Data.....	33
a. Analisis Kualitatif.....	33
b. Analisis Kuantitatif.....	33
2. Teknik Analisis.....	34
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
b. Uji Hipotesis.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	39
1. Sejarah Singkat PDAM Lematang Enim Cabang Muara Enim.....	39
2. Struktur Organisasi.....	40
3. Pembagian Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab.....	41
a. Kepala Cabang.....	41
b. Kepala Seksi Hubungan Langgan.....	42
c. Kepala Seksi Umum.....	43
d. Kepala Seksi Keuangan.....	44
e. Kepala Seksi Teknik.....	46
f. Pelaksanaan Pembukuan.....	47
g. Pelayanan Pembelian.....	48
h. Pelayanan Pembukuan.....	48
i. Pelayanan Produksi.....	48

j. Pelayanan Gudang.....	48
k. Pelayanan Pengumpulan Rekening.....	48
l. Pelayanan Perawatan.....	49
m. Kasir.....	49
n. Pelayanan Meter/Segel.....	49
o. Tugas-tugas IKK.....	49
4. Gambaran Karakteristik Responden.....	50
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	54
1. Gambaran Variabel.....	54
a. Variabel Teladan Pimpinan.....	54
b. Variabel Waskat.....	56
c. Variabel Saksi Hukuman.....	58
d. Variabel Ketegasan.....	60
e. Variabel Kinerja.....	62
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
3. Uji T (Parsial).....	36
a. Pengaruh Teladan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
b. Pengaruh Waskat Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
c. Pengaruh Sanksi Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
d. Pengaruh Ketegasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4. Uji F (Simultan).....	70
5. Uji Koefisien Determinan.....	71
C. Perbandingan Dengan Hasil Penelitian Terdahulu.....	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 74

B. Saran..... 75

DAFTAR PUSTAKA..... 78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	Kosep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian..... 30
Tabel IV.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin..... 50
Tabel IV.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan..... 51
Tabel IV.3	Jumlah Karyawan Pendidikan..... 52
Tabel IV.4	Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja..... 53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Hasil Jawaban Responden
Lampiran 3	Teladan Pimpinan (X1)
Lampiran 4	Waskat (X2)
Lampiran 5	Saksi Hukuman (X3)
Lampiran 6	Ketegasan (X4)
Lampiran 7	Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 8	Photo Copy Sertifikat AIK
Lampiran 9	Photo Copy Sertifikat Toefl
Lampiran 10	Photo Copy Surat Keterangan Selsai Riset
Lampiran 11	Biodata Penulis
Lampiran 12	Struktur Organisasi

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) LEMATANG ENIM CABANG MUARA ENIM

Medi Fransyah / 212010054 / **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim**, dibawah bimbingan Bapak Drs. Fauzi Ridwan M.M.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial dan Simultan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim. Dalam penelitian ini sampel adalah sebanyak 57 orang karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim. Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder, teknik pengumpulan data adalah dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis kualitatif dan kuantitatif.

Kata Kunci : Disiplin dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Work Discipline Influence on Employee Performance At Regional Water
Company (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim

Medi Fransyah / 212010054 / Work Discipline Influence on Employee
Performance At Regional Water Company (PDAM) Lematang Enim Cabang
Muara Enim, under the guidance of Mr. Drs. Fauzi Ridwan M.M.

The purpose of this study is to determine how much Effect of Partial Labour
Discipline and Employee Performance Simultaneous to the Regional Water
Company (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim. In this study sampe
were as many as 57 employees at the Regional Water Company (PDAM)
Lematang Enim Cabang Muara Enim. The data used are primary data and
secondary data, engineering data collection is by interview and documentation.
Qualitative and quantitative analysis techniques.

Keyword : Discipline and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis, organisasi yang baik akan berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, selalu meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan serius dalam pencapaian tujuan perusahaan, itu semua sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka pelaksanaan kegiatan perusahaan akan terhambat.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pimpinan perusahaan harus mempunyai kebijakan untuk para karyawannya. Kebijakan yang diberikan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan. Salah satu kebijakan perusahaan yang dapat dibudayakan adalah disiplin kerja. Hal ini dilakukan tidak hanya pada karyawan tingkat bawah tetapi juga pada karyawan tingkat atas agar semua pekerjaan bisa dilakukan secara efektif dan efisien. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan dapat selesai lebih cepat dan baik. Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja menjadi alat yang penting dalam melihat tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perbaikan faktor kedisiplinan akan memperbaiki kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja menurun dikhawatirkan kinerja karyawan akan terganggu. Untuk menerapkan disiplin kerja karyawan dapat melalui kebijakan yang disepakati bersama seperti peraturan-peraturan beserta sanksi hukum yang akan dikenakan bagi karyawan yang melanggar aturan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim membutuhkan karyawan yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk itulah pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan. Terutama dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim yang masih rendah. Dari kenyataan sehari-hari yang dapat diamati di lapangan, kondisi kesembrawutan disiplin kerja karyawan masih terlihat. Banyak diantara karyawan yang bekerja belum mengikuti sepenuhnya disiplin (atau kode etis) yang harus ditaati. Hal-hal tersebut terutama mudah dijumpai mengenai pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku untuk ketentuan jam bekerja. Contoh yang paling mudah dapat dilihat adalah pola kehadiran karyawan, dari peraturan masuk kerja pada pukul 07.30 dan ketika karyawan datang lewat dari waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tidak boleh mengikuti apel pagi. Apabila karyawan tidak melakukan apel maka karyawan tersebut tidak bisa menandatangani absen kehadiran dan jika karyawan tidak menandatangani absen, maka karyawan tersebut dianggap tidak hadir. Kemudian ketekunan dalam

mengerjakan tugas pokok, tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan, dan berbagai hal lainnya.

Tingkat disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim, berdasarkan data kehadiran pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim dari bulan Januari 2014 sampai bulan Oktober 2014 menunjukkan 3,75 % karyawan tidak masuk kerja dengan standar tingkat absensi sebesar 2 %. Kelalaian dalam peraturan yaitu sering terjadinya pembolosan karyawan pada waktu jam kerja dan pulang kantor terlebih awal dari waktu yang telah ditentukan sebanyak 4%, serta seringnya menyalahgunakan absen kehadiran, seperti karyawan menandatangani absen tetapi karyawan tersebut tidak ada di kantor dan setelah jam mau pulang kerja karyawan ada ditempatnya, selain itu karyawan juga kurang memahami pekerjaan yang dilakukan.

Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dari waktu yang telah ditargetkan sebanyak 4%, dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni kurang taatnya terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sebanyak 4%, karyawan yang bekerja yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan sebanyak 2%, serta menurunnya rasa tanggung jawab dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Walaupun sudah ada tata tertib atau peraturan, pada kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran para karyawan terhadap peraturan yang ada di

perusahaan. Di samping itu kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan yang menyebabkan terjadinya indisipliner, pimpinan juga masih belum dianggap tegas dalam mengambil tindakan seperti memberi sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Mereka tidak menyadari akibat dari tindakan mereka itu secara tidak langsung merugikan dirinya dan juga perusahaan, karena mereka melalaikan tugas yang harus mereka selesaikan tepat waktu. Dengan demikian teladan pimpinanlah yang menjadi kunci untuk menciptakan disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya adalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim?
2. Bagaimana Pengaruh disiplin kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk melakukan perbaikan-perbaikan bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Muara Enim berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)**, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hopember, 2011. **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam**. (Tidak Dipublikasikan).
- Husein Umar, 2003. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Istijanto, 2010. **Riset Sumber Daya Manusia**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Munika Lailatul Ahadiyah, 2009. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang**. (Tidak dipublikasikan).
- M. Iqbal Hasan, 2010. **Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ke- 16, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan ke- 13, CV. Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo M.Phil, 2010. **Manajemen Kinerja**. Cetakan kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.