

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS**

Oleh:

(Wulandari Pratami, Hari Susanta, Sendhang Nurseto)

Email: wulandaripratami23@gmail.com

Jurusan Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Sudarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: [http:// www.fisip.undip.ac.id](http://www.fisip.undip.ac.id) email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Title: Effects of Work and Work Environment Discipline for Employee Performance PT. Bakrie Sumatera Plantations

Name : Wulandari Pratami

NIM : D2D009002

Human resources have a significant role in the organization activities. One of the importance of the management of human resources is to maintain the employee's performance. the organization have to pay much attention to the working environment and enact labor discipline around the employees that can influence their ability to carry out their duties and to make consistent performance of the employee. This study aims to determine the effect of labor discipline, the influence of the work environment, and the effect of both of labor discipline and the work environment towards employees performance at PT. Bakrie Sumatra Plantations. This study uses explanatory research methods which is research that seeks to explain and highlight the relationship between the variables proposed in the study and explain the influence of independent variables on the dependent variable, in addition to test the hypothesis. Research sample totaled 94 people taken using the slovin formula with probability sampling techniques. Then the data was analysed using validity, reliabilitas, regression, t and F tests. the results revealed that the majority of respondents stated that the labor discipline has a significant effect on employee performance as indicated by the t value of 47.170 > t table 1.984. whereas the work environment have significant impact to the performance of employees indicated by t value 8.378 > t table 1.984. furthermore both of the labor discipline and the work environment have influence jointly on performance as indicated by F value of 1100.540 with significant value 0.000 < 0.05. The biggest impact is contributed by working discipline that is equal to 98%. recommendation can be suggested that in terms of labor discipline the company should increase discipline the employee for example by applying a reducing salary for the late, provide regular training, and enact strict finishment to employees in order to bring deterrent effect. For better work environment it is necessary to making more frequent cleaning activity. In regard to the ratio between the number of employees and the number of security personnel, the company should be able to rejuvenate for some working facilities. In regard of the employees performance the company's can provide some material and non-material motivation to spur employees to increase their work, to increase frequency of training and to increase quality control can be done to improve the quality of employment, and to gather employees in a gathering to further improve the relationship between the companies and employees.

Keywords: labor Discipline, Work Environment, Employee Performance

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tersebut.

PT. Bakrie Sumatra Plantations selama ini tidak dapat dipungkiri masih dijumpai adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor. Ada juga lingkungan kerja yang tidak tepat yang dapat dilihat, seperti halnya ada karyawan yang masih merokok di kawasan dilarang merokok atau tidak memakai seragam dinas saat jam kerja. Ketidaksiplinan karyawan serta perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan lingkungan kerja tentu harus ditindaklanjuti, yaitu dengan pemberian tindakan disiplin dari peringatan lisan hingga tindakan

pendisiplinan yang paling berat, yaitu pemberhentian.

Landasan Teori

Disiplin Kerja

Ada beberapa pengertian mengenai disiplin kerja antara lain sebagai berikut :

- Menurut (Hasibuan : 2003) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis.
- Menurut (Simamora : 2006) disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat

kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

- Menurut (Moenir : 2000) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi
- Menurut (Koesmono : 2005) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- Menurut (Dessler : 2000), "*discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate because a rule or procedure has been violated*". Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin diatas maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mematuhi semua peraturan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Ada beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

- Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

- Menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.
- Menurut Dale (2002) lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar tenaga kerja yang menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Berdasarkan beberapa pengertian lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan lingkungan

kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.

2. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh orang. Pertukaran

udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

3. Penerangan

Dalam melaksanakan tugas seringkali seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

4. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan

terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja. Apabila di tempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hal ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibat pada semangat dan kegairahan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun, sehingga produktivitas kerja juga akan menurun. Keamanan pribadi lain adalah keamanan terhadap keselamatan diri, yaitu keselamatan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini perlu diperhatikan alat pelindung untuk

melindungi badan disamping itu juga kondisi konstruksi gedung atau bangunan.

5. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

6. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Hubungan yang baik dan serasi antara pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan kegairahan bawahan dalam bekerja.

Tetapi bila hubungan tersebut buruk, jelas akan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu perlu iklim yang sehat dan serasi antara pimpinan dengan bawahan.

Untuk memperdalam analisis variabel disiplin kerja perlu dibahas tentang indikator-indikator disiplin kerja. Konsep disiplin kerja menurut Muchdarsyah (1992) dalam Sularno (2005) diukur melalui indikator:

- a. Ketaatan pegawai terhadap tata tertib yang berlaku
- b. Ketaatan terhadap perintah atasan
- c. Bekerja sesuai dengan cara-cara yang telah ditetapkan oleh instansi

Sedangkan Discenza and Smith (2000) dikutip dari Supartha (2006), menyatakan indikator yang

dapat dipergunakan untuk mengkaji disiplin pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan
3. Ketaatan terhadap jam kerja
4. Kepatuhan berpakaian seragam
5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor
6. Selalu bekerja sesuai prosedur

Dengan demikian indikator disiplin kerja meliputi :

1. Taat pada peraturan
2. patuh pada perintah kedinasan
3. Taat pada jam kerja
4. Berpakaian seragam
5. Patuh dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor
6. Bekerja sesuai prosedur

Pembahasan selanjutnya adalah tentang jenis-jenis disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2001) disiplin kerja ada dua macam :

- a. Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b. Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai, maka untuk meningkatkan disiplin kerja perlu adanya

pembinaan disiplin kerja. Ada beberapa jenis disiplin menurut Simamora (2006), yaitu :

- a. Disiplin Manajerial (*managerial discipline*), dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin, dari permulaan hingga akhir. Terdapat sekelompok orang yang dapat menjawab seseorang yang akan mengarahkan apa yang harus mereka lakukan.
- b. Disiplin Tim (*team discipline*), dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari saling ketergantungan satu sama lain, dan saling ketergantungan ini berasal dari suatu komitmen oleh setiap anggota terhadap keseluruhan organisasi :

kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan semua orang.

- c. Disiplin Diri (*self discipline*), dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Berdasarkan penjelasan terhadap lingkungan kerja, maka dalam riset ini lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kinerja Karyawan

Ada beberapa pengertian mengenai kinerja antara lain sebagai berikut :

- Menurut Herdiyanto (2003) kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait

dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya.

- Menurut Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja juga merupakan hasil yang telah dicapai seseorang yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya.
- Menurut Dessler (1997) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang

secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

- Menurut Cascio (1995) kinerja adalah *"Performance refers to an employee accomplishment of assigned task"* artinya kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan.
- Menurut Sentono (1999) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

- Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- Menurut Anorogo (1993) kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang

ditunjukkan oleh orang per orang atau kelompok maupun organisasi sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasar standar kerja yang ditentukan pihak organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Untuk mengukur kinerja, menurut Juliarsih (2005) dapat diukur dari adanya:

- a) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penemuan keluaran (*output*) atau hasil.
- b) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi yang dihasilkan
- c) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan, dorongan atau perbaikan
- d) Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercayai/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- e) Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan/

kerusakan, pemeliharaan peralatan

Menurut John Bernardin dalam Judanto (2002), ada 6 kriteria untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, yaitu:

1) Kuantitas

Banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas

ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dan sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta intervensi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6) Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Sebagian besar responden menyatakan disiplin kerja karyawan di PT. Bakrie Sumatra Plantations sudah baik. Hal ini dinyatakan oleh 48 responden (51,1%) yang menyatakan

disiplin, adapun responden yang menyatakan sangat disiplin berjumlah 24 responden atau sebesar 25,5% dan responden yang menyatakan cukup disiplin sebanyak 16 responden atau sebesar 17,0%. Pernyataan berbeda disampaikan oleh 6 responden atau sebesar 6,4% yang menyatakan kurang disiplin. Adapun hal-hal yang perlu diperbaiki terkait dengan disiplin kerja di PT. Bakrie Sumatra Plantations adalah kedatangan tepat waktu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan ketataatan terhadap peraturan.

2. Sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Bakrie Sumatra Plantations sudah baik hal ini didukung oleh pernyataan

dari 52 responden atau sebesar 55,3% dan 40 responden (42,6%) menyatakan cukup baik. Hal ini dilihat dari indikator pencahayaan dan sirkulasi udara. Pernyataan berbeda disampaikan oleh 2 responden (2,1%) yang menyatakan lingkungan kerja yang ada kurang baik. Menurut mereka ada beberapa hal terkait dengan lingkungan kerja yang masih harus diperbaiki antara lain kebersihan, keamanan, dan fasilitas kerja yang ada.

3. Pada dasarnya kinerja pegawai sudah baik. Hal ini dinyatakan oleh 61 responden atau sebesar 64,9% yang menyatakan baik, 19 responden atau sebesar 20,2% yang menyatakan cukup baik dan 6 responden (6,4%) menyatakan sangat baik. Hal ini dilihat dari kemampuan karyawan dalam

memberikan ide dan inisiatif dalam bekerja sehingga frekuensi kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

4. Adapun responden yang menyatakan kinerja karyawan tidak baik sebanyak 5 responden atau sebesar 5,3%. Hal ini dilihat dari kuantitas, kualitas dan tanggung jawab serta ketelitian dalam bekerja.
5. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung sebesar $47,170 > \pm 1,984$ dan P value (signifikan) sebesar $0,000 < 0,05$ (5%)
6. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karena nilai t hitung sebesar $8,378 > \pm 1,984$ dengan P value (signifikan) sebesar $0,000 < 0,05$ (5%).

7. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil F hitung sebesar 1100,540 sedangkan untuk nilai F tabel sebesar 3,94 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka artinya ada pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Secara keseluruhan disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik namun perlu adanya perbaikan dalam hal
 - a. kedatangan tepat waktu, hendaknya perusahaan lebih menerapkan kedisiplinan kepada karyawan misalnya dengan menerapkan sistem potong gaji untuk karyawan yang terlambat datang.
 - b. kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

prosedur kerja, hendaknya perusahaan memberikan pelatihan secara berkala sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan khususnya terkait dengan penguasaan terhadap prosedur kerja

- c. ketataatan terhadap peraturan, adanya sanksi yang tegas dan mampu memberikan efek jera diharapkan mampu meningkatkan ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada, selain itu pihak perusahaan juga bisa lebih mengikutsertakan karyawan dalam proses pembuatan peraturan sehingga karyawan merasa ikut memiliki dan timbul kesadaran untuk melaksanakan.

2. Beberapa hal terkait dengan lingkungan kerja yang masih harus diperbaiki antara lain
 - a. Kebersihan, waktu untuk kegiatan kebersihan ada baiknya ditambah frekuensinya mengingat proses produksi yang berlangsung selama 24 jam nonstop maka dengan waktu kebersihan yang hanya beberapa jam setelah shift ketiga dirasa kurang efektif.
 - b. Keamanan, pihak perusahaan bisa mempertimbangkan jumlah tenaga keamanan dengan membandingkan rasio antara jumlah karyawan dan jumlah tenaga keamanan, dalam hal keamanan kerja pihak perusahaan bisa meningkatkan frekuensi control terhadap peralatan kerja sehingga dapat dipastikan semua peralatan kerja yang ada aman untuk karyawan.
 - c. fasilitas kerja yang ada, mengingat usia perusahaan yang sudah cukup lama, maka fasilitas kerja yang ada juga sudah cukup termakan usia, maka perusahaan hendaknya bisa melakukan peremajaan untuk beberapa fasilitas kerja dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan saat ini.
3. Adapun hal- hal yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain
 - a. Kuantitas, pihak perusahaan bisa memberikan beberapa motivasi maik bersifat material (gaji, insentif, bonus) maupun non material

(promosi jabatan) yang mampu memacu karyawan untuk dapat meningkatkan kuantitas hasil kerja dengan harapan semakin meningkat kuantitas hasil kerja maka semakin tinggi target kerja yang dicapai sehingga keuntungan perusahaan juga akan semakin besar.

ditingkatkan dengan lebih meningkatkan hubungan antara perusahaan dan karyawan misalnya dengan mengadakan *gathering* sehingga karyawan lebih loyal kepada perusahaan dan lebih fresh dalam bekerja.

- b. Kualitas, peningkatan frekuensi pelatihan dan peningkatan quality control dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan karena kualitas karyawan dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan dan peningkatan pengawasan terhadap kinerja karyawan
- c. Tanggung jawab serta ketelitian dalam bekerja, dapat

DAFTAR PUSTAKA

- Kinerja Karyawan pada sebuah Persero Asuransi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6 No. 2, September 2009, ISSN
- Buhler, 2004, *Human Resource Management*, Sixth Edition, Allyn & Bacon Inc, USA
- Gary Dessler, 1992, *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Alih Bahasa : Agus Dharma. Edisi Ketiga. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora, 2006, *Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi, 2009, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Jurnal
- I Wayan Siwantara, 2009, Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali, *Ragam Vol. 9 No. 2 Agustus 2009*, 224 – 241.
- Imam Ghozali, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Koesmono, 2005, *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja*, Wacana, Vol. 4 No. 1 Juli 2000, Surabaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Nitisemito, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bima Aksara, Jakarta.
- Notoatmodjo, K, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bima Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Organization Behavior*, Prentice Hall International, New Jersey.
- Sudarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, PT. Refika Aditama
- Sutrisno Hadi, 2006. *Metode Penelitian Riset*, Yayasan Penerbit Fakultas Biologi UGM. Yogyakarta