

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI JAMBI

Viktori Rahman¹, Lili Andriani²

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP UNBARI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran responden dan pengaruh mengenai disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Berdasarkan analisis data pada hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Dari hasil analisis yang telah dilakukan melalui penggunaan *software* SPSS 19 terutama pada tabel *correlation* diperlihatkan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi adalah sebesar 2,811 atau sebesar 28 %. Apakah pengaruh ini signifikan atau tidak dapat pula dilihat dari angka signifikan yaitu sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari angka alpha sebesar 5 %. Artinya, disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the description of respondents and the influence of discipline on the performance of employees at the Department of Transportation Jambi Province. Based on data analysis on the results of research that there is a significant influence between the discipline on the performance of employees at the Department of Transportation Jambi Province. From the results of analysis that has been done through the use of SPSS 19 software, especially in the correlation table shown that the influence of disciplinary variables on the performance of employees of the Department of Transportation Jambi Province is equal to 2.811 or 28%. Whether this influence is significant or not can also be seen from a significant number of 0.000 which is much smaller than the alpha number of 5%. That is, the discipline has a positive effect on the performance of employees of Jambi Provincial Transportation Department.

Keyword : Discipline, Employee Performance.

¹ Alumni Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UNBARI

² Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UNBARI

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional yang dihadapi dewasa ini dan di masa datang mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik. Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami masalah yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para pegawai menjadi sumber konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut.

Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami masalah yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para pegawai menjadi sumber konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Namun, bila perlu adanya koordinasi, katakanlah, *crash program*, pembenahan kantor ataupun program yang sifatnya non-kritikal tetapi perlu “dikeroyok rame-rame”, barulah terlihat bahwa komunikasi dan koordinasi seolah sulit sekali diatur dan diimplementasikan ke dalam kegiatan yang terarah. Disinilah sesungguhnya kita bisa menyaksikan ketidakefektifan sebuah organisasi.

Hubungan antara para pegawai dengan organisasi tempat kerjanya merupakan sesuatu yang dinamis. Hubungan tersebut senantiasa berubah karena masing-masing pihak menyesuaikan harapan-harapannya dengan yang lain, dan kontribusi-kontribusi yang ingin diberikannya kepada yang lain sebagai gantinya. Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk mencapainya hasil yang optimal dalam organisasi baik organisasi dalam bentuk formal maupun non formal, sehingga dalam setiap peraturan di instansi atau perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam pencapaian standar-standar organisasi. Oleh karena itu, kedisiplinan sering menjadi suatu ukuran yang bernilai positif dan biasanya dijadikan indikasi seseorang yang sukses dalam mencapai cita-citanya dan mencapai tujuan organisasinya.

Dengan adanya disiplin yang baik akan memudahkan perusahaan maupun lembaga untuk mewujudkan tujuan yang telah tertanam dalam visi maupun misi perusahaan maupun lembaga tersebut. Meskipun demikian, disiplin seorang pegawai dapat dikatakan baik apabila seorang pegawai tersebut memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja yang baik akan tercapai apabila diterima umpan balik yang dapat berupa kompensasi yang memadai, memiliki tingkat pendidikan yang baik dan memiliki pengalaman bekerja yang cukup.

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan maupun lembaga instansi. Karena dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu kinerja yang lebih baik dan maksimal juga akan tercapai. Ini dikarenakan untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Oleh sebab itu, faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan yang ada. Dengan kata lain, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk menghukum para pegawai karena pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi.

Hasibuan (2009:193) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sementara, Handoko (2001:208) menjelaskan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Adapun Hariandja (2002:300-303) menyatakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja itu sendiri terbagi atas :

1. Disiplin Preventif. Merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.
2. Disiplin Korektif. Yaitu, tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya.
3. Disiplin Progresif. Yaitu, pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat.

Meskipun demikian, dari berbagai jenis-jenis atau tindakan-tindakan yang dilakukan di atas hanya sebagai kerangka umum yang didasarkan pada pendekatan rasional ilmiah. Dalam praktek, tindakan untuk meningkatkan disiplin yang dilakukan oleh beberapa organisasi sangat bervariasi dan melibatkan seni dalam manajemen dalam badan organisasi tersebut. Selain itu, Hasibuan (2009:194) menguraikan ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya : 1) Tujuan dan Kemampuan, 2) Kepemimpinan, 3) Balas Jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Ketegasan, dan 7) Sanksi.

Fahmi (2010:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sementara, Mathis, et al (2001:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sedangkan, Sedarmayanti (2007:260) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja, dimana prestasi kerja ini merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Adapun *output* yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non-fisik. Untuk mengetahui kinerja pegawai, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh pegawai telah memenuhi standar atau tidak.

Dengan melakukan penilaian kinerja pegawai, pihak organisasi dapat memperoleh informasi tentang kinerja pegawai yang dapat digunakan oleh organisasi untuk memperbaiki kinerja pegawai, untuk lebih memotivasi pegawai agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan. Adapun Mathis, et al (2001:82) membagi beberapa indikator yang dapat memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, antara lain sebagai berikut : 1) Kemampuan pegawai, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang pegawai lakukan, dan 5) Hubungan pegawai dengan organisasi.

Notoatmodjo (2009:133) menjelaskan bahwa dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi tersebut, antara lain sebagai berikut :

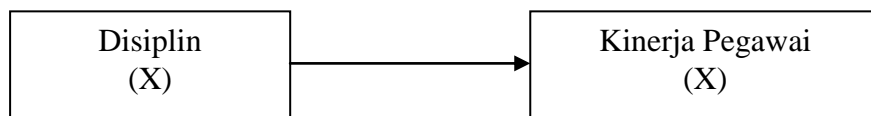
1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuannya (prestasinya) sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaiki atau dilewatinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggungjawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi tentang hasil kerjanya tersebut atau umpan balik (*feed back*).

Sementara, Sedarmayanti (2007:265) mendeskripsikan bahwa ada beberapa asumsi yang mendasari pentingnya penilaian kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi, yakni :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin.
2. Setiap orang ingin mengetahui karier yang akan diraihinya bila melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mendapat perlakuan dan penilaian objektif atas dasar kinerja.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komitmen dan disiplin kerja dari seorang pegawai maupun pegawai dalam suatu perusahaan maupun lembaga turut serta dalam mempengaruhi kinerja pegawai selain adanya pengaruh dari budaya organisasi itu sendiri. Ini dikarenakan, tanpa adanya komitmen kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang maksimal dalam menerima ataupun melaksanakan pekerjaannya, maka tidak mungkin aktivitas yang akan maupun yang telah dijalani tidak akan pernah mencapai tingkatan yang maksimal.

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Dari gambar 1 tersebut di atas, dapat diuraikan bahwa variabel independen komitmen dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen kinerja, dimana dengan adanya komitmen pegawai yang baik dan peningkatan mutu kedisiplinan kerja pegawai diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai ke tingkat yang lebih maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian dan untuk melihat hasil penelitian dari perhitungan-perhitungan instrumen yang digunakan, maka digunakan metode analisis data. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear sederhana. Dimana, dalam menganalisis pengukuran yang menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan estimasi : $Y = a + b_1X_1 + e$. Dalam penelitian, tingkat pengukuran dan pengaruh antar variabel dapat diukur dengan menggunakan uji antara satu variabel instrumen dengan variabel instrumen lainnya. Dimana, hal ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh atau tidaknya variabel-variabel yang digunakan tersebut.

Untuk mengetahui gambaran-gambaran yang ada dalam penyebaran kuesioner yang dilakukan maka digunakan analisis deskriptif. Deskriptif yang oleh Syekh (2011:15) dijelaskan sebagai suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi suatu sistem pemikiran dengan suatu tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran yang sistematis sesuai fakta yang sedang diselidiki. Selanjutnya,

dikatakan bahwa jika kita ingin meneliti satu dua aspek yang sudah dipetakan maka kita harus masuk kedalam penelitian yang lebih mendalam.

Dengan menggunakan variabel disiplin (X) dan kinerja pegawai (Y), maka dalam analisa data penelitian akan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dalam uji persyaratan data yang dilakukan. Sementara, untuk analisisnya sendiri cukup menggunakan uji analisis regresi linier sederhana karena variabel yang digunakan hanya terdiri dari disiplin (X) dan kinerja pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tanggapan responden atau para pegawai terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dapat dilihat dari pilihan kriteria jawaban setiap item pertanyaan yang telah dikembangkan berdasarkan indikator dari variabel disiplin dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin (X)

No	Indikator	Skor Total	Rerata	TCR	Kategori
1.	Tujuan dan Kemampuan	386,00	3,10	62,80	Cukup Baik
2.	Pimpinan	419,00	3,40	68,10	Cukup Baik
3.	Balas Jasa	434,00	3,52	70,49	Cukup Baik
4.	Keadilan	397,00	3,20	64,60	Cukup Baik
5.	Waskat	399,50	3,20	65,00	Cukup Baik
6.	Ketegasan	416,00	3,38	67,56	Cukup Baik
7.	Sanksi	463,00	3,80	75,30	Cukup Baik
Rata-Rata		416,36	3,37	67,69	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah, Tahun 2017.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skor Total	Rerata	TCR	Kategori
1.	Kemampuan Pegawai	540,50	4,39	87,89	Baik
2.	Motivasi	534,50	4,35	86,91	Baik
3.	Dukungan	427,00	3,47	69,43	Cukup Baik
4.	Keberadaan	418,50	3,40	68,05	Cukup Baik
5.	Hubungan	389,50	3,17	63,33	Cukup Baik
Rata-Rata		462,00	3,75	75,12	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah, Tahun 2017.

Pengujian normalitas data dalam suatu penelitian secara ilmiah dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Uji *Kolmogorov Smirnov-Test* (Uji K-S) sebagai pengukur terhadap instrumen penelitian yang dijadikan tolok ukur dalam suatu penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	Kinerja Pegawai
N		62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.82	42.03
	Std. Deviation	4.295	3.635
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.096
	Positive	.079	.096
	Negative	-.113	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.892	.753
Asymp. Sig. (2-tailed)		.404	.622

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hubungan (korelasi) antara variabel Disiplin (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Untuk menguji Hipotesis akan diuji dengan menggunakan alat Statistik Koefisien Korelasi. Dari struktur analisis linear akan dilakukan analisis untuk mengetahui tingkat signifikansi dan nilai koefisien dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk substruktur dari analisis regresi linear sederhana.

Tabel 4 Hasil Analisis Estimasi Regresi Variabel Disiplin (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.184	4.237		7.123	.000
	X	.203	.072	.341	2.811	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh suatu analisis model estimasi regresi linear berganda adalah $Y = 30,184 + 0,203 X$. Hasil dari analisis model estimasi regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 30,184. Ini menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi telah mencapai 30,184%. Artinya, bagi para pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi, faktor-faktor tersebut menjadi penting atau tidak penting untuk menentukan pelaksanaan tanggung jawab dan beban kerja atau tugas yang diserahkan kepada mereka sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

1. Gambaran Disiplin (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data variabel kinerja pegawai sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert yang dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden. Sedangkan, untuk variabel disiplin disajikan skor rata-rata secara keseluruhan dari jumlah item pertanyaan tentang variabel disiplin pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dengan tingkat rata-rata per variabelnya sebesar 4,18. Angka ini menunjukkan bahwa skor pernyataan responden berada dalam kategori sangat sering dipengaruhi.

2. Pengaruh Disiplin (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diinterpretasikan bahwa data disiplin terhadap kinerja pegawai dinyatakan varian homogen karena t hitung $>$ t tabel. Selanjutnya, data yang telah dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 19 telah diperoleh hasil pada *variable entered* menggunakan metode enter. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dimasukkan ke dalam metode regresi dengan mengabaikan besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan hasil *model summary* $R = 0,341$ dan R Square = 0,116.

Dari hasil analisis yang dilakukan di atas melalui penggunaan *software* SPSS 19 terutama pada tabel *correlation* diperlihatkan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi adalah sebesar 2,811 atau sebesar 28 %. Apakah pengaruh ini signifikan atau tidak dapat pula dilihat dari angka signifikan yaitu sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari angka alpha sebesar 5 %. Artinya, disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Sebagai pembuktian lain untuk melihat tingkat signifikan koefisien regresi yang diperoleh ternyata dari hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh nilai t -hitung untuk variabel disiplin adalah 2,811 yang jauh lebih besar dari nilai tabel pada alpha 5 %. Angka ini membuktikan bahwa koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau disiplin benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009:195) yang menyatakan bahwa indikator-indikator seperti Tujuan dan Kemampuan, Kepemimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Ketegasan dan Sanksi sangat mempengaruhi seorang pegawai untuk bersedia dalam mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi secara rata-rata termasuk ke dalam kategori cukup baik.
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Dan, dapat dikatakan bahwa

disiplin juga memberikan peran dalam menentukan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Saran

Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan dalam penelitian ini berdasarkan data dan fakta yang ada dan terjadi dilapangan baik secara langsung maupun tidak langsung, adalah sebagai berikut :

1. Untuk keperluan akademis perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai untuk menguji kesahihan hasil penelitian ini dan untuk menambah cakrawala pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Bila diperlukan, peneliti berikutnya dapat menggunakan model penelitian yang lain untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari atau disiplin terhadap kinerja pegawai.
2. Mengingat disiplin pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi termasuk kedalam kategori sedang dan dapat memberikan pengaruh menurunnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi secara keseluruhan, maka diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai tersebut. Adapun cara yang paling mungkin untuk pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Jambi itu sendiri adalah untuk menciptakan suatu kondisi dimana pegawai nantinya akan lebih memahami tujuan dan kemampuan dari instansi tempat mereka bekerja, memimpin dengan penuh tanggung jawab, memberikan balas jasa yang sesuai, bersikap adil kepada bawahan, pemberian waskat, serta adanya ketegasan dalam bertindak maupun memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang lalai dalam menjalankan tugas tanpa memandang status maupun golongan dan jabatan pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irfan. 2010. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Syekh, Said. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*. Jakarta : Gaung Persada.