

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK BUMI AKPELNI  
SEMARANG****Evyana Diah Kusumawati**Politeknik Bumi Akpelni Semarang.  
e-mail : eviakpelni@gmail.com**Sulida Erliyana**Politeknik Bumi Akpelni Semarang.  
e-mail : erlyanasulida@yahoo.co.id**Iik Suryati Azizah**Politeknik Bumi Akpelni Semarang.  
e-mail : iik\_suryati@yahoo.com**ABSTRACT**

The purpose of this research is to know about (1) the influence of work discipline on lecturers' performance, (2) the influence of work environment on lecturers' performance, (3) the influence of competence on lecturers' performance and (4) the influence of work discipline, work environment and competence on lecturers' performance. The population on this research is 140 lecturers of Polytechnic Bumi Akpelni of Semarang. The data collecting method is questionnaire.

The trial of this instrument was conducted on 58 lecturers of study program Port and Shipping Manajemen, Deck Department and Engine Department of Polytechnic Bumi Akpelni of Semarang. The data analysis used was multiple regression analysis technique. Before analyzing the data, an analysis of the requirements for the test is held, including the Normality, Heterocedasticity and Autocorrelation tests. The results of this research are: (1) The results of the partial t test, the value of t arithmetic > t table with a significance of  $0.000 < 0.05$ , which shows that each variable level of work discipline, level of work environment and level of competence has a significant positive effect on lecturers' performance. It means that the higher the level of work discipline, the level of work environment and the level of competence, the higher the performance of lecturers. (2) The result on the simultaneous f test, a significance value of  $0.000 < 0.05$  is obtained. So, that it can be said that the level of work discipline, the level of work environment and the level of competence together have a significant influence on lecturers' performance. (3) The results of the determination test obtained are 0.874. It means that the influence of the level of work discipline, the level of work environment and the level of competence on lecturers' performance is 87.4% while the remaining 12.6% is influenced by other factors not examined in this study. The equation of multiple regression lines  $Y = 0.071 + 0.487X_1 + 0.222X_2 + 0.307X_3$

**Keywords:** *Work discipline, work environment, competence and of lecturers' performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, (3) pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen (4) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja dosen. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Politeknik Bumi Akpelni Semarang dengan jumlah 140 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner.

Uji coba instrumen ini dilakukan terhadap 58 dosen Politeknik Bumi Akpelni Semarang prodi KPN, Nautika dan Teknik, analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda. Sebelum analisis data terlebih dahulu diadakan pengujian persyaratan analisis meliputi uji Normalitas, Heterokedastisitas dan Autokorelasi. Hasil penelitian ini adalah: (1) Berdasarkan hasil uji t parsial diperoleh nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja dosen.

Berdasarkan uji f simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat dikatakan tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. (3) Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh hasil 0.874 yang artinya adalah pengaruh dari tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi terhadap kinerja dosen adalah sebesar 87.4% sedangkan 12.6% sisanya dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi ganda  $Y = 0.071 + 0.487X_1 + 0.222X_2 + 0.307X_3$

**Kata kunci :** Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kompetensi dan Kinerja dosen,

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten merupakan salah satu faktor utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi akan terlihat dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam membuat tujuan organisasi harus melihat sumber daya manusia yang dimiliki, apakah sumber daya manusia yang ada mampu menjalankan tujuan organisasi dengan baik dan tepat waktu. Dalam hal ini Akpelni Semarang memiliki tantangan untuk mengelola tenaga dosen yang ada sesuai dengan tujuan visi misi Akademi serta dapat meningkatkan kualitas tenaga dosen yang ada.

Untuk mencapai tujuan Politeknik Bumi Akpekni Semarang bukan hanya dibutuhkan program kerja yang baik dan sesuai visi misi organisasi, melainkan dibutuhkan juga efisiensi dan efektifitas dalam mengerjakan tugas-tugas pencapaian tujuan kinerja organisasi. Sedangkan kinerja sendiri dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Disiplin Kerja**

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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Dari pengertian tersebut mengandung makna bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator disiplin kerja untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut :

1. Sikap Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.
2. Norma
3. Tanggung jawab

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (1996: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Nitisemito (1996: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001: 31), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

### **Kompetensi**

Menurut Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romber (2007) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi, Disiplin kerja, Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan, Kepemimpinan, Kejujuran dan Kreativitas.

**Hipotesis**

- H1 : Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap Kinerja dosen
- H2 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap Kinerja dosen
- H3 : Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap Kinerja dosen
- H4 : Terdapat pengaruh positif disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja dosen.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini bertempat di Politeknik Bumi Akpelni Semarang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengkaji hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja dosen.

Populasi target dalam penelitian ini adalah Dosen Politeknik Bumi Akpelni Semarang, sedangkan populasi terjangkau adalah Dosen Politeknik Bumi Akpelni Semarang prodi KPN, Nautik dan Teknika sebanyak 58 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel acak terstratifikasi (stratified random sampling), yakni mengambil sampel secara acak proporsional dari dosen prodi KPN, Nautika dan Teknika Politeknik Bumi Akpelni Semarang.

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumusan (Bungin, 2009), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi
- d : Nilai presisi (ditentukan, yaitu 90 % atau a = 0,01).

Dari hasil pengkajian ini didapatkan pembuktian disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Uji statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Komponen Utama dengan pertimbangan untuk mengatasi terjadinya multikolinearitas tinggi antara variable-variabel bebas. Setelah data terkumpul, maka dilakukan pengolahan dan analisa data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, yaitu teknik analisis data yang disesuaikan dengan tahapan dalam penelitian.

Uji statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Komponen Utama dengan pertimbangan untuk mengatasi terjadinya multikolinearitas tinggi antara variable-variabel bebas. Setelah data terkumpul, maka dilakukan pengolahan dan analisa data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, yaitu teknik analisis data yang disesuaikan dengan tahapan dalam penelitian.

**Hasil Dan Pembahasan**

Validitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang seharusnya diukur oleh alat ukur tersebut, sehingga validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut memenuhi fungsinya. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat bahwa item kuesioner penelitian valid adalah kalau  $r > r$  tabel, sehingga item soal dianggap valid jika memiliki nilai  $r$  lebih besar dari  $r$  tabel dan signifikansi  $< 0.05$ . Pada penelitian ini dilakukan uji validitas kepada 58 sampel penelitian, sehingga item soal dikatakan valid jika nilai  $r$  hitungnya lebih besar dari 0.266. Sedangkan uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:154). Uji reabilitas menggunakan rumus cronbach alpha :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Apabila nilai cronbach alpha memiliki nilai  $> 0.6$ , maka alat ukur dapat dikatakan reliabel.

1. Validitas dan Reliabilitas Tingkat Disiplin Kerja (X1)

Uji validitas menggunakan pearson product moment pada 9 item soal yang diujikan, diperoleh hasil bahwa seluruh item soal memiliki nilai  $r > 0.266$  dan signifikansi  $< 0.05$  maka dapat

diambil kesimpulan seluruh item soal valid. Sedangkan uji reliabilitas didapatkan nilai cronbach alpha sebesar  $0.688 > 0.6$  maka alat ukur dapat dikatakan reliabel dan termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi.

2. Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Uji validitas menggunakan pearson product moment pada 9 item soal yang diujikan, diperoleh hasil bahwa seluruh item soal memiliki nilai  $r > 0.266$  dan signifikansi  $< 0.05$  maka dapat diambil kesimpulan seluruh item soal valid. Sedangkan uji reliabilitas didapatkan nilai cronbach alpha sebesar  $0.693 > 0.6$  maka alat ukur dapat dikatakan reliabel dan termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi.

3. Validitas dan Reliabilitas Tingkat Kompetensi (X3)

Uji validitas menggunakan pearson product moment pada 9 item soal yang diujikan, diperoleh hasil bahwa seluruh item soal memiliki nilai  $r > 0.266$  dan signifikansi  $< 0.05$  maka dapat diambil kesimpulan seluruh item soal valid. Sedangkan uji reliabilitas didapatkan nilai cronbach alpha sebesar  $0.805 > 0.6$  maka alat ukur dapat dikatakan reliabel dan termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

4. Validitas dan Reliabilitas Kinerja Dosen (Y)

Uji validitas menggunakan pearson product moment pada 9 item soal yang diujikan, diperoleh hasil bahwa seluruh item soal memiliki nilai  $r > 0.266$  dan signifikansi  $< 0.05$  maka dapat diambil kesimpulan seluruh item soal valid. Sedangkan uji reliabilitas didapatkan nilai cronbach alpha sebesar  $0.750 > 0.6$  maka alat ukur dapat dikatakan reliabel dan termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi.

**Analisis Deskriptif**

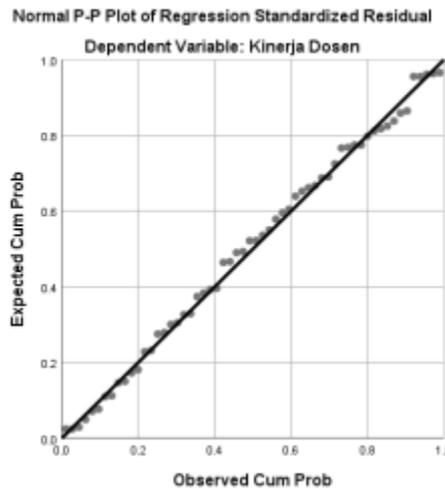
**Tabel 1.** Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkat disiplin kerja	58	33.00	43.00	37.2241	2.44263
Tingkat lingkungan kerja	58	31.00	42.00	36.8621	2.67836
Tingkat Kompetensi	58	29.00	43.00	36.6552	3.56667
Kinerja Dosen	58	32.00	42.00	37.4828	2.67701
Valid N (listwise)	58				

Berdasarkan hasil output uji deskriptif di atas diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang dan pada variabel tingkat disiplin kerja yang terdiri dari 9 item pertanyaan diperoleh nilai rata-rata skor total responden sebesar 37.22 dengan skor total terendah 33 dan skor total tertinggi 43, pada variabel tingkat lingkungan kerja yang terdiri dari 9 item pertanyaan diperoleh nilai rata-rata skor total responden sebesar 36.82 dengan nilai skor total terendah 31 dan nilai skor total tertinggi 42, , pada variabel kompetensi yang terdiri dari 9 item pertanyaan diperoleh nilai rata-rata skor total responden sebesar 36.65 dengan nilai skor total terendah 29 dan nilai skor total tertinggi 43 dan pada variabel kinerja dosen yang terdiri dari 9 item soal pertanyaan diperoleh nilai rata-rata skor total responden sebesar 37.48 dengan nilai skor total terendah 32 dan nilai skor total tertinggi 42.

**Asumsi Klasik**

1. Normalitas



**Gambar 1.** Normalitas

Berdasarkan output uji Normalitas diatas diperoleh bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai signifikansi > 0.05 dan titik-titik pada grafik bergerak mendekati garis, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Multikolinearitas

Apabila nilai VIF menunjukkan angka kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi terbebas dari gangguan multikolinieritas, dan apabila nilai VIF menunjukkan angka lebih dari 10 dan tolerance kurang dari 0,1 maka model regresi mengalami gangguan multikolinearitas.

**Tabel 2.** Coefficientsa

Coefficientsa								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.071	2.137		.033	.974		
	Tingkat disiplin kerja	.487	.067	.444	7.301	.000	.633	1.580
	Tingkat lingkungan kerja	.222	.087	.222	2.539	.014	.307	3.259
	Tingkat Kompetensi	.307	.062	.410	4.953	.000	.343	2.920

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan output tabel hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memperoleh nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

3. Autokorelasi

**Tabel 3.** Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 <sup>a</sup>	.874	.867	.97790	1.849

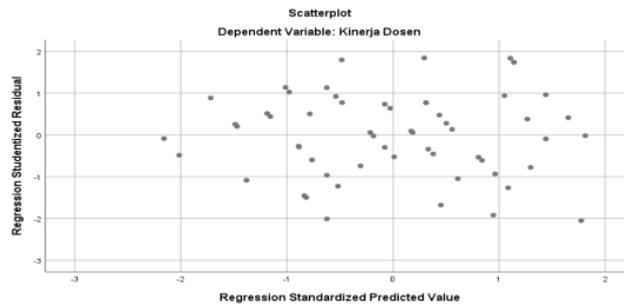
a. Predictors: (Constant), Tingkat Kompetensi, Tingkat disiplin kerja, Tingkat lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan output diperoleh nilai durbin watson sebesar  $1.849 > 1.520$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari gangguan autokorelasi.

4. Heterokedasitas

Jika data menyebar dari sumbu x dan y dan tidak membentuk pola maka dikatakan tidak terjadi heterokedasitas. Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gangguan heterokedasitas.



**Gambar 2.** Dependent Variable Kinerja Dosen

**Analisis Regresi Linear Berganda**

1. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.** Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.874	.867	.97790

a. Predictors: (Constant), Tingkat Kompetensi, Tingkat disiplin kerja, Tingkat lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan output didapatkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.874, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi mempengaruhi kinerja dosen sebesar 87.4%.

2. Uji T

**Tabel 5.** Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Std. Error		
(Constant)	.071	Beta				
1	Tingkat disiplin kerja	.487	2.137		.033	.974
	Tingkat lingkungan kerja	.222	.067	.444	7.301	.000
	Tingkat Kompetensi	.307	.087	.222	2.539	.014
			.062	.410	4.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Kesimpulan uji T:

- a. Tingkat disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 7.301 > 2.005 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Tingkat disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.
- b. Tingkat lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2.539 > 2.005 dan nilai signifikansi sebesar 0.014 < 0.05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.
- c. Tingkat kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 4.953 > 2.005 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.

3. Uji F

Dalam penelitian ini tingkat  $\alpha$  yang digunakan adalah sebesar 5%, dimana variabel X dikatakan berpengaruh simultan terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya < 0.05.

**Tabel 6.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.843	3	118.948	124.385	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.639	54	.956		
	Total	408.483	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Tingkat Kompetensi, Tingkat disiplin kerja, Tingkat lingkungan kerja

Berdasarkan output tabel hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi secara simultan/memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

**Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji t parsial diperoleh nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi 0.000 < 0.05, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja dosen.

2. Berdasarkan uji f simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat dikatakan tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
3. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh hasil 0.874 yang artinya adalah pengaruh dari tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi terhadap kinerja dosen adalah sebesar 87.4% sedangkan 12.6% sisanya dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V* . Jakarta: Rineka Cipta .
- Amstrong, M. and Baron (1998), *Perfect Management. Institute of Personal and Development*, London.
- Fajar, Cahya (2015), Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Maritim Swasta di Kota Semarang. (Prosiding Seminar Nasional Kemaritiman “Pendidikan Maritim sebagai Pilar Poros kemaritiman Indonesia” di Akademi Maritim Nusantara Cilacap). Cilacap : AMN Cilacap
- Mahmudi (2010), *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu (2006), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri & Hubeis, Aida Vitayala (2007), *Manajemen Mutu. Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Octarina, Arischa (2010), Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Setiyawan, Budi dan Waridin (2006), Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simamora, H. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Wirawan. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.