

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA KOTA

Anang Hadi Sucipto¹

Abstrak

Penelitian ini menggambarkan Hubungan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Kota, terutama dalam keseharian para pegawai dalam bekerja dan lingkungan tempat pegawai bekerja yang berhubungan langsung terhadap semangat kerja para pegawai. Karya Ilmiah ini berargumentasi bahwa Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Kota rendah. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi dan kuisioner. Kuisioner disebarikan kepada 37 orang (responden) yang diambil dengan teknik sensus yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Selain itu ditambahkan dengan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa orang pegawai. Data-data yang dikumpulkan dibandingkan dan dianalisis dengan analisa kuantitatif.

Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa disiplin kerja, dan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota adalah sudah baik. Kemudian variabel disiplin kerja berhubungan dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

Kata Kunci : Hubungan, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Pegawai.

Pendahuluan

Beberapa faktor yang sangat menghubungani dalam upaya peningkatan semangat kerja pegawai adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hubungan antara semangat kerja dan disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berkaitan erat, dengan adanya tingkat disiplin kerja yang integritas maka setiap pegawai yang tinggi akan menimbulkan gairah kerja/ semangat dalam bekerja dan dengan lingkungan kerja yang aman,nyaman, dan kekeluargaan juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih baik.

Dengan lahirnya peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 yang kemudian diperbaharui dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil maka

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: anang.sucipto9@gmail.com

yang dimaksud dengan disiplin PNS adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin oleh karena itu dapat dikatakan bahwa unsur yang terpenting dalam peningkatan kualitas dari aparatur negara adalah dengan meningkatkan disiplin kerja para aparatur negara dalam setiap pelaksanaan tugas.

Kurangnya disiplin kerja pegawai Kecamatan Samarinda Kota sering kali menjadi permasalahan yang sering muncul, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi terhambat dan berbelit-belit, untuk mengatasi hal tersebut maka setiap pemerintah daerah membuat peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan surat edaran tersebut maka pegawai negeri sipil berkewajiban untuk mematuhi segala ketentuan jam kerja PNS dan tidak dapat bertindak seenaknya sehingga tentunya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Pegawai yang disiplin tentunya harus diimbangi dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang aman, nyaman, tentram, baik, serta tidak bising dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan lebih baik, lingkungan kerja yang dimaksud adalah semua faktor fisik, psikologis, temporer kerja, dan hubungan kerja yang ada dan berlaku dalam organisasi dan berhubungan kepada pegawai.

Banyak kelemahan yang sering terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan kepada pegawai pada saat ini dan penyelesaiannya pun tidak tepat waktu, masih banyak yang kurang paham mengenai pekerjaan yang ada, belum lagi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang terpenuhinya kebutuhan pegawai, khususnya dalam hal pemenuhan fasilitas kantor dan lain sebagainya yang menyebabkan tujuan tidak dapat terlaksana dengan baik dan sering terjadi salah paham serta saling curiga antar pegawai sehingga tidak ada rasa nyaman dan hubungan baik selama melaksanakan pekerjaan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kekeluargaan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Oleh karena itu peningkatan kualitas disiplin kerja dan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai semangat kerja yang tinggi pada kantor kecamatan samarinda kota ini pelayanan yang di tujukan atau di perlihatkan oleh pegawainya pun belum cukup sesuai yang di harapkan oleh masyarakat, berdasarkan keluhan sebagian masyarakat masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kantor kecamatan samarinda kota dengan berbagai alasan dan ada pula yang pulang belum waktunya dan juga dengan berbagai alasan. kemudian berdasarkan pengalaman pada saat meminta data dan mengamati kegiatan disana. saya melihat adanya pegawai yang bermalasan pada saat jam kerja seperti pegawai yang duduk bersantai-santai sambil menonton televisi

ketika ada masarakat yang datang untuk mengurus keperluan.hal tersebut menunjukkan kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan menurunnya semangat pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas, muncul ide penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul ”Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota Samarinda”.

Kerangka Dasar Teori

Teori dan Konsep

untuk mengetahui tingkat semangat kerja pegawai yang ada didalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintah yaitu dengan cara melihat tingkat disiplin pegawai yang ada di organisasi tersebut. Apabila disiplin kerja pegawainya tinggi yakni para pegawai kerja dengan tepat waktu, bertanggung jawab terhadap tugasnya dan mentaati peraturan yang ada di organisasi dengan kesadaran dan tanpa paksaan maka menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai yang terdapat di organisasi tersebut adalah tinggi sehingga disimpulkan bahwa semakin tingginya semangat kerja pegawai, semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai. Sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pegawai suatu organisasi adalah dengan melihat disiplin kerja pegawainya terlebih dahulu. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan semangat kerjanya, namun pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja senantiasa akan bermalas-malasan sehingga berdampak pada turunnya semangat kerja.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 1997:147). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disiplin merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. (Hasibuan, 2003:193-194). Kemudian menurut Sastro Hadiwiryo (2003:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Alat Untuk Mengukur Disiplin Kerja

Simungan (1995:135) mengatakan untuk dapat mengetahui seseorang disiplin dalam kerja atau tidak dapat dilihat dari:

- a. Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan;
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur yang ada;
- c. Memelihara perlengkapan kerja dengan baik.

Menurut Soejono (1997:67) disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Para pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur;
- b. Berpakain rapi;
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik;
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan;
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan atau instansi;
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi;

Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan terhadap peraturan

Ketaatan terhadap peraturan dapat dilihat dari cara kerja pegawai yang mengikuti prosedur kerja organisasi, dari kehadiran pegawai yang tepat waktu, dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam pulang kerja organisasi atau instansi.

- b. Memiliki tanggung jawab terhadap tugas

Tanggung jawab terhadap tugas berkaitan dengan proses bekerja yang dilakukan oleh pegawai yaitu dapat dilihat dari kesungguhan pegawai dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan berada dikantor saat jam kerja.

- c. Memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan kerja dengan baik

Yaitu berkaitan dengan penggunaan perlengkapan kerja oleh pegawai yang dapat dilihat dari cara menggunakan perlengkapan kerja dengan baik dan tanpa kesulitan.

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (1999:102) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Sastro Hadiwiryo (2005:282) semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohani atau suatu perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsoekuen dalam mencapai tujuam yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2005:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta

berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Moekijat (1995:201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan kelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsuken dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Maier (1998:119) seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud semangat kerja adalah kesungguhan dan kemauan setiap individu atau kelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa bertanggung jawab yang disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi

Alat Untuk Mengukur Semangat Kerja

Zainun (1991) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan;
- b) Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya;
- c) Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan;
- d) Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula;
- e) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi;
- f) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam perjalanan.

Adapun indikator yang di gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kerjasama

Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria yaitu dengan kesediaan pegawai untuk bekerjasama baik dengan rekan kerja maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan, dan adanya kemauan untuk membantu teman/rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kegairahan kerja

Setiap pegawai yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat

volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja. Kegairahan kerja berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaan dan keinginan untuk selalu berada dan bertahan ditempat kerjanya.

c. Hubungan yang harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan pegawai yang dipimpin sangat besar hubungannya terhadap semangat kerja, demikian pula antara sesama rekan kerja. Pimpinan yang memperlakukan pegawainya secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan hubungan yang baik dan harmonis sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan ikhlas dan dapat meningkatkan semangat kerja

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian Kuantitatif Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausal (sebab dan akibat), yakni mendeskripsikan bagaimana suatu hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas berhubungan dengan semangat kerja sebagai variabel terikat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur, yang Beralamatkan di Jalan Flores Pelaksanaan penelitian membutuhkan waktu selama kurang lebih 3 bulan yang dimulai pada bulan September 2015 dan diperkirakan selesai bulan Desember.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 37 orang. Dan pengambilan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga sampel akan representatif.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)
2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ke lapangan objek studi, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung untuk mendapatkan fakta-fakta empiris yang tampak (kasat mata) dalam rangka penelitian.
 - b. Kuesioner, penulis membuat daftar pertanyaan yang dilakukan berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang harus direspon oleh responden.
3. Dokumentasi, dengan jalan meneliti laporan dan catatan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aktivitas pada Kantor Kecamatan Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

Alat Pengukur Data

Pengukuran merupakan angka-angka pada suatu variabel. Pengukuran sangatlah penting sebab dengan suatu penelitian akan menghasilkan gambaran yang jelas dan akurat mengenai gejala yang di teliti. Penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pandangan pegawai Kantor Kecamatan Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur tentang hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995:110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3) jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu:

1. Untuk jawaban a diberikan nilai 5
2. Untuk jawaban b diberikan nilai 4
3. Untuk jawaban c diberikan nilai 3
4. Untuk jawaban d diberikan nilai 2
5. Untuk jawaban e diberikan nilai 1

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, penulis menggunakan teknik analisis sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil korelasi antara X dan Y adalah sebesar 0,396. Ini berarti bahwa hubungan yang ada pada variabel ini adalah positif. Hal ini berarti semakin besar tingkat disiplin kerja maka semakin besar pula tingkat semangat kerja pegawai. Kemudian berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi maka tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja dan semangat kerja adalah rendah.

Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota adalah sebesar 0,15. Hal ini berarti hubungan antara variabel disiplin kerja dengan semangat kerja adalah positif dan rendah.

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan tingkat semangat kerja pegawai Kecamatan Samarinda Kota yang berjumlah 37 orang sebesar $r = 0,15$ dan $x = 0,396$ dengan demikian tingkat kedisiplinan pegawai Kecamatan Samarinda Kota yang berjumlah 37 orang menunjukkan positif yang menyatakan tingkat semangat kerja memiliki ketergantungan terhadap disiplin kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab-bab diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis variabel secara keseluruhan menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota adalah termasuk kategori baik.
2. Hubungan antara variabel disiplin kerja, nilainya 1687. Terhadap semangat kerja, nilainya 1782. Dengan penghitungan sistem SPSS maka hasil yang di peroleh adalah sebesar 0,396. Hal itu berarti disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Dari analisis tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Rekomendasi

Setelah mengadakan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan:

1. Berdasarkan penelitian ini, ternyata semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota dapat dikatakan sudah baik, maka hendaknya kondisi seperti ini terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat, dengan cara selalu menjalin komunikasi dan koordinasi antar sesama pegawai untuk mewujudkan suasana kerja yang kondusif dan baik.
2. Disiplin kerja pegawai Kantor kecamatan Samarinda Kota adalah sudah baik, maka hendaknya kondisi ini terus dapat di pertahankan dan ditingkatkan lagi oleh Camat Samarinda Kota dan para pegawai Kantor Kecamatan samarinda Kota dengan cara penegakkan peraturan kantor dan pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja.
3. Perlu adanya penelitian lanjutan mengenai semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota tentunya dengan variabel yang berbeda diluar disiplin kerja. Hal ini ditujukan untuk melihat faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai kantor Kecamatan Samarinda Kota dan pada akhirnya dapat berguna dalam menetapkan kebijakan-kebijakan atau program-program peningkatan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Anonim. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Setelah Amandemen keempat. Surabaya: Karya Gumilang Utama.
- Arikonto, Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah, Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Yusuf. 2001. Isu-isu Strategis Pembangunan SDM. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi Jakarta. Refika Aditama.
- Moekijat. 1995. Tata Laksana Kantor . Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari 1990 . Administrasi Personal untuk Peningkatan Produktifitas Kerja Jakarta: Haji Masaung
- Nitisemito. 1992. Manajemen Personal: Ghalia Cetakan Delapan Jakarta.
- Ridwan dan Sunoto. 2010. Pengatur Statistik Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadijoyo. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. _____ 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, Sundang. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Aksara Baru
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1995. Metode Penelitian Survai. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Sinogan. 1995. Produktifitas Apa dan Bagaimana. Jakarta, Bumi Aksara.
- Soejono. 1997. Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono. 2009. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan r&d. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2009. Statistika untuk Penelitian Catatan Keempat Belas. Bandung: Alfabeta.
- Zainun, Buchari. 1991. Admistrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia. Gunung Agung. Jakarta
- _____. 2005. Manajemen Penelitian Revisi. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Winarsunu, T. 2007. Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan. Malang: UMM Press.
- Wulansari. S. 2008.
- Arikunto, Suharsimi. 1989. Metode Penelitian praktek. Bandung: Tarsito.

Sumber Internet

[http:// haris ahmad. Blogspot.com/2010/05/teori produktifitas.html](http://harisahmad.blogspot.com/2010/05/teori-produktifitas.html) (diakses 22 maret 2015)

[http:// www.jdih.bpk.go.id/informasi hukum/hukum disiplin pns pdf](http://www.jdih.bpk.go.id/informasi_hukum/hukum_disiplin_pns_pdf) (diakses 22 maret 2015)

[http://www.masbow.com/2009/12 semangat kerja](http://www.masbow.com/2009/12_semangat_kerja) (diakses 29 maret 2015)

<http://allansetyoko.blogspot.com/2014/04/perbedaan-antara-hubungan-dengan.html#ixzz4C5D0tv00> (diakses 20 Juni 2016)