

PENGARUH PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Mumun Surahman
Universitas BSI Kampus Tasikmalaya
email. mumun.msr@bsi.ac.id

Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan rencana program organisasi yang telah ditetapkan, dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila pelaksanaan kerja dapat dicapai dengan optimal, berarti pegawai tersebut telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Setelah penulis melakukan pengamatan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya, ditemukan masalah disiplin kerja pegawai yang kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh Punishment terhadap disiplin pegawai, 2) Bagaimana pengaruh Reward terhadap disiplin kerja. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif analisis dengan teknik survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya. Teknik pengambilan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*) yaitu sebanyak 159 orang. Hasil penelitian menunjukkan Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap Disiplin kerja.

Kata Kunci: Punishment, Reward, Disiplin, Pegawai

PENDAHULUAN

Akibat globalisasi, tercipta masyarakat Indonesia Baru yang ditandai oleh tingginya kesadaran politik, heterogenitas budaya pendidikan dan profesi, penguasaan modal serta tingkat keragaman kawasan aktivitas. Keadaan ini merupakan tantangan bagi pegawai di daerah untuk mampu menghadapi tantangan (*the challenges*) di daerah masing-masing, sehingga memperlancar proses modernisasi serta mempercepat proses perluasan wawasan warga masyarakat di segala bidang. Dalam menghadapi tantangan tersebut pegawai harus memiliki pemahaman yang benar dalam pelaksanaan tugasnya. Artinya, seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan rencana program organisasi yang telah ditetapkan, dengan tujuan agar semua

sasaran kerja dapat dicapai. Bila pelaksanaan kerja dapat dicapai dengan optimal, berarti pegawai tersebut telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, beban kerja yang sangat berat dan jumlahnya yang banyak menjadi faktor penyebab ketidak disiplin dalam bekerja. Disamping itu terdapat faktor ketidak sesuaian, menurut mereka, penerimaan insentif yang diberikan oleh Dinas kepada mereka. *Reward* yang diterima, terutama penghargaan atas prestasi kerja menjadi *katalisator* (memperburuk) motivasi dan kedisiplinan kerja pegawai di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya. Penempatan posisi strategis hanya diberikan kepada pegawai dikarenakan adanya kedekatan, baik secara politis maupun kekerabatan

dengan pejabat tertentu. Bukan karena prestasi yang ditunjukkan maupun latar belakang pendidikan yang dimilikinya. *Like and Dislike* yang ditunjukkan oleh pejabat tertentu, menjadi pemicu kemandegan kreativitas dan inovasi dalam bekerja. Sehingga mereka melaksanakan tugas sekedar "menggugurkan kewajiban".

Permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih adanya keterlambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Masih kurangnya kesadaran untuk mengikuti apel pagi dan briefing setiap seksi dan bagian
3. Adanya addendum waktu pekerjaan sehingga bertumpuknya pelaksanaan pekerjaan.
4. Belum adanya tindakan tegas dari pimpinan terhadap pegawai yang tidak disiplin.
5. Masih ditemukannya pengabaian tugas oleh pegawai.
6. Belum adanya penghargaan yang khusus dari pimpinan terhadap pegawai yang disiplin.
7. Adanya penempatan posisi jabatan strategis berdasarkan politis atau rekomendasi dari pejabat yang lebih tinggi, bukan karena prestasi kerjanya.
8. Masih ditemukannya penunjukan tanggungjawab atas dasar suka atau tidak suka.
9. Pelaksanaan pekerjaan masih banyak yang tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, karena bentuk SOP yang terlalu rumit

Tinjauan Teori

Hukuman (punishment) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan

atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Tujuan pemberian *punishment* ada dua macam yaitu tujuan dalam jangka pendek dan tujuan dalam jangka panjang. Tujuan dalam jangka pendek adalah untuk menghentikan tingkah laku yang dianggap salah, sedangkan tujuan dalam jangka panjang adalah untuk mengajar dan mendorong pegawai agar dapat menghentikan sendiri tingkah lakunya yang salah (Pahlevi, 2012:42).

Imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan karena imbalan oleh pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materilnya namun, sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya perusahaan cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh perusahaan tersebut dalam upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya. *Reward* dapat berupa banyak rupa, paling sederhana berupa kata-kata seperti pujian adalah salah satu bentuknya. Oleh sebab itu *reward* menjadi salah satu motivasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang menyadari bahwa dengan prestasi yang tinggi akan memperoleh *reward* yang besar. Kebutuhan akan kekuasaan dan berafiliasi mendorong orang untuk lebih berkembang karena pada dasarnya manusia ingin lebih berkuasa, dihormati dan merasa dirinya penting di hadapan orang lain (Faizal, Sulaeman, and Yulizar 2019)

Hubungan Punishment dengan Disiplin Kerja Pegawai

Punishment yang diberikan kepada pegawai atas tindakan indiscipliner berpengaruh terhadap Disiplin pegawai. Efektifitas punishment tampak pada kehati-hatian pegawai dalam menjalankan tugas, dan memberikan nilai penghormatan dari pegawai terhadap perintah atasannya.

Pelaksanaan punishment yang tidak tegas, membuat pegawai akan bersifat lalai bahkan meninggalkan tugasnya. Pada poin ini, dapat terlihat bagaimana punishment dapat berpengaruh besar terhadap kedisiplinan pegawai.

Hubungan Reward dengan Disiplin Kerja Pegawai

Reward yang diterima oleh pegawai merupakan bentuk penghargaan dari organisasi kepada pegawai atas prestasi kerja yang ditunjukkan selama periode tertentu. Pengaruhnya, akan menjadi perangsang bagi pegawai untuk bekerja secara baik. Bekerja secara baik tidak hanya *skill* yang ditunjukkan, akan tetapi mentaati tata aturan yang berlaku dalam organisasi. Hal ini tentunya akan memberikan nilai tambah bagi pegawai ketika mereka melaksanakan tugas dengan baik.

Hubungan Punishment dan Reward dengan Disiplin Kerja Pegawai

Menurut (Purwanto, 2007:186) *Punishment* adalah “penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan”. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil Penelitian

Variabel Punishment (X1)

Kriteria Penilaian Faktor Punishment pada Pegawai di SKPD Kota Tasikmalaya

N o	Indikator	Pertanyaan	Skor	%	Kategori	Rata-rata
1	Pemberitahuan	Ketika pegawai melakukan kesalahan	184	62%	Sedang	60%

Theo Haimann (1982:326) mengatakan bahwa disiplin adalah “suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepiantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima”

Disiplin kerja didefinisikan (Sastrohadiwiryono, 2001:291) sebagai “sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap pertauran yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dimana (Arikunto, 2010:32) hanya bersifat menggambarkan secara luas tentang kondisi pegawai yang ada di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya. Desain penelitian yang bersifat **kuantitatif** dimana penelitian dilakukan tidak secara mendalam melainkan secara meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal bersifat **korelasional** yaitu “ yang menggambarkan hubungan diantara dua atau lebih variabel tetapi tidak menunjukkan variabel mana yang menjadi sebab dan variabel mana yang menjadi akibat dalam hubungan tersebut.

Responden dalam penelitian ini adalah para Pegawai yang bekerja di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya berjumlah 159 orang

		apakah pimpinan selalu memberitahukan kesalahan mereka terlebih dahulu?				(Sedang)
2		Apakah Pendekatan persuasive dengan cara memberitahukan kesalahan pegawai selalu dilakukan oleh pimpinan?	168	57%	Sedang	
3	Teguran	Apakah Pegawai yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas selalu di tegur oleh pimpinan?	185	63%	Sedang	59%
4		Apakah Pegawai yang lalai dalam menjalankan tugas selalu diberikan teguran oleh pimpinan?	166	56%	Sedang	(Sedang)
5	Peringatan	Apakah ketika pegawai yang sudah mendapat teguran dan melakukan kesalahan lagi, pimpinan selalu memberikan peringatan?	180	61%	Sedang	63%
6		Apakah untuk kesalahan pegawai yang berulang pimpinan selalu akan memberikan peringatan?	191	65%	Sedang	(Sedang)
7	Hukuman	Apakah pimpinan selalu memberikan hukuman jika peringatan tidak ditaati oleh pegawai?	174	59%	Sedang	61%
8		Apakah hukuman selalu diberikan kepada pegawai yang tidak mengindahkan peringatan pimpinan?	184	62%	Sedang	(Sedang)
Jumlah			1432	61%	Sedang	
			179			

Dari table diatas nampak bahwa persentase jawaban responden pada variabel punishment pada Disiplin kerja di SKPD Kota Tasikmalaya adalah 1432 atau

rata-rata 179 atau rata-rata sebesar 61% dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut dengan kategori sedang. Skor tertinggi ada pada indicator peringatan

yaitu 63%. Indikator yang terendah adalah teguran dengan rata-rata 59% atau kategori sedang.

Variabel Reward (X2)

Kriteria Penilaian Faktor reward pada Pegawai di SKPD Kota Tasikmalaya

No	Indikator	Pertanyaan	Skor	%	Kategori	Rata-rata
1	Promosi Jabatan	Apakah setiap pegawai yang berprestasi pernah diberikan promosi jabatan oleh pimpinan?	201	68%	Tinggi	65% (Sedang)
2		Apakah promosi jabatan selalu berkaitan dengan prestasi pegawai?	185	63%	Sedang	
3	Pengembangan Karir	Apakah pimpinan akan mendorong para pegawai yang berprestasi untuk mengembangkan karir?	168	57%	Sedang	62% (Sedang)
4		Apakah Pimpinan senantiasa menggunakan standar baku untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi?	197	67%	Sedang	
5	Insentif dan Bonus	Apakah ada hubungannya antara insentif dan bonus yang diterima dengan prestasi kerja?	176	60%	Sedang	63% (Sedang)
6		Apakah jumlah insentif anda disesuaikan dengan prestasi kerja yang anda tunjukan selama satu tahun kebelakang?	196	66%	Sedang	
7	Kompensasi dan Imbalan	Apakah anda puas dengan penghargaan yang diberikan?	197	67%	Sedang	67% (Sedang)
8		Bagaimana menurut anda, jika dikatakan	195	66%	Sedang	

		bahwa prestasi seorang pegawai harus diberikan imbalan yang layak.				
	Jumlah		1515 189	64%	Sedang	

Dari tabel diatas nampak bahwa persentase jawaban responden pada variabel reward pada Disiplin kerja adalah 1515 atau rata-rata 189 atau rata-rata sebesar 64% dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut dengan kategori sedang, dengan skor tertinggi ada pada no 1 sebesar 68% dimana responden setuju jika pegawai yang berprestasi pernah diberikan promosi

jabatan oleh pimpinan dan untuk skor terendah ada pada no.3 dengan skor 57 %. Pada variabel reward skor terendah pada indikator pengembangan karir dengan rata-rata 62% (sedang) dan tertinggi pada indikator kompensasi dan imbalan sebesar 67% (sedang).

Variabel Disiplin Kerja (Y)

Kriteria Penilaian Faktor Disiplin Kerja pada Pegawai di SKPD Kota Tasikmalaya

No	Indikator	Pertanyaan	Skor	%	Kategori	Rata-rata
1	Tujuan	Apakah anda mengetahui tujuan ditegakkannya disiplin kerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya	247	84%	Tinggi	82% (Tinggi)
2		Apakah anda mengerti tata aturan yang diberlakukan dan dipergunakan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya?	238	81%	Tinggi	
3	Teladan pimpinan	Apakah anda mengerti tata aturan yang diberlakukan dan dipergunakan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya?	238	81%	Tinggi	79% (Tinggi)
4		Bagaimana menurut anda jika dikatakan bahwa pimpinan anda memberikan teladan yang baik dalam penegakan disiplin kerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya?	230	78%	Tinggi	
5	Balas Jasa	Bagaimana menurut anda, jika dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan	256	87%	Tinggi	87% (Tinggi)

		balas jasa terhadap gaji yang anda terima setiap bulan?				
6	Keadilan	Apakan relevan jika dikatakan bahwa disiplin menunjukkan rasa keadilan dalam system organisasi di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya?	239	81%	Tinggi	81% (Tinggi)
7	Pengawasan Melekat	Apakah perlu pimpinan melakukan pengawasan yang ketat dalam penegakan disiplin kerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya?	181	61%	Sedang	63% (Sedang)
8		Bagaimana menurut anda jika dikatakan bahwa penegakan disiplin harus diawasi?	189	64%	Sedang	
		Jumlah	1904	81%	Tinggi	
			238			

Dari tabel diatas nampak bahwa persentase jawaban responden pada variabel Disiplin pada Disiplin kerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya adalah 1680 atau rata-rata 210 atau rata-rata sebesar 81% dari seluruh ernyataan pada variabel tersebut dengan kategori tinggi. Skor tertinggi ada pada no.5 sebesar 87% dimana responden setuju bahwa kedisiplinan merupakan balas jasa terhadap gaji yang anda terima setiap bulan. Sementara skor terendah ada pada no.7 sebesar 78%. Indikator tertinggi pada variabel disiplin adalah balas jasa dengan persentase 87% (tinggi) dan indikator terendah adalah pengawasan melekat sebesar 63% (sedang).

Pengaruh Punishment, Reward dan SOP Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Punishment, Reward dan SOP Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya maka diperlukan data yang diperoleh dari frekuensi jawaban pegawai. Uji statistik dilakukan dengan uji statistik parametrik yang mensyaratkan jenis jenis data (skala pengukuran data) seperti tercantum dalam lampiran dengan hasil sebagai berikut :

Tabel Pengaruh X1, X2 terhadap Y

Variabel	r	R Square	Betha	t hitung	Sig
X ₁ → Y	0.512	0.262	-	2.392	0.020
X ₂ → Y	0.553	0.306	-	2.810	0.007
X ₁ , X ₂ → Y	0.770	-	8,674	26.671	0.000

Sumber : Hasil pengolahan Data

Pengaruh Secara Parsial Punishment Pengaruh Punishment (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear untuk variabel Punishment (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,512. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang dari (X₁) terhadap (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variable (X₁) terhadap (Y), dapat terlihat bahwa koefisien determinan sebesar 26,2%. Artinya Disiplin kererja pegawai dipengaruhi oleh punishment sebesar 26,2% , sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, dari perhitungan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara variabel punishment (X₁) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan uji hipotesis. Ternyata diperoleh t_{hitung} sebesar $4,497 > t_{table}$ 1,67 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, sehingga hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Punishment (X₁) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y)

Pengaruh Reward (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis korelasi dan regresi linear untuk variabel Reward (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,553. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang dari (X₂) terhadap (Y). Untuk menyatakan

besar kecilnya kontribusi variabel (X₂) terhadap (Y), dapat terlihat bahwa koefisien determinanya adalah 30,6%. Artinya bahwa Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Reward sebesar 30,6%, sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Reward (X₂) terhadap Disiplin Kerja (Y). Sedangkan untuk menguji hipotesis, ternyata diperoleh t_{hitung} sebesar 5,016 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga hipotesis diterima Artinya, terdapat pengaruh antara variabel Reward terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada masing-masing variabel yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel punishment pada pegawai di SKPD Kota Tasikmalaya termasuk kategori sedang. Indikator yang terendah adalah teguran dengan rata-rata 59% atau kategori sedang. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh punishment terhadap disiplin kerja pegawai di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya terdapat pengaruh yang kuat. Sehingga pemberian punishment yang tepat dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai lebih baik lagi.
2. Variabel reward pada pada pegawai di Dinas Cipta Karya termasuk kategori sedang, indikator pengembangan karir

dengan rata-rata 62% (sedang) dan tertinggi pada indikator kompensasi dan imbalan sebesar 67% (sedang). Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh reward terhadap disiplin kerja pegawai di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya terdapat pengaruh yang kuat.

Saran

1. Punishment, pimpinan harus lebih tegas agar seluruh pegawai dapat jauh lebih disiplin kerja. Dan menggunakan dasar acuan yang disesuaikan dengan fakta di lapangan. Pemberian punishment yang sementara ini dipakai dapat dikembangkan dengan lebih tegas dan tidak hanya pada sekedar teguran. Akan tetapi dapat langsung dengan mutasi atau penurunan jabatan, jika dianggap perlu.
2. Untuk Reward, pimpinan diharapkan dapat memberikannya tidak hanya berdasarkan beban kerja akan tetapi jumlah kerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Pemberian reward meskipun tetap mengacu pada tata aturan yang berlaku, pimpinan dapat juga melaksanakannya dengan cara lain yang tidak menyimpang dari tata aturan. Seperti memberikan selamat, ucapan terima kasih.
3. Karena terbatasnya waktu yang penulis miliki diharapkan ada yang meneruskan untuk meneliti manajemen terutama yang berkaitan dengan punishment, reward, SOP dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006 *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmoko, Tiptono, 2008, *SOP Birokrasi di Indonesia*, Jakarta: PT. Erlangga
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Dhanial, 2010, *Penjelasan Kepmen PAN tentang Beban Kerja*, Jakarta: Pustaka Pelajar
- Faizal, Riza, Maman Sulaeman, and Ismayudin Yulizar. 2019. "Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan." *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting* 5(1):11–21. doi: 10.32492/eba.v5i1.706.
- Flippo, Edwin B., 2010, *Manajemen Personalis Jilid Keenam*, Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan Melayu, SP, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Haiman, Theo, 2002, *Manajemen Produksi*, Jakarta: Pustaka Pelajar
- Noor, Juliansyah, 2014. *Analisis Data Penelitian; Ekonomi dan Manajemen*, Jakarta: Grasindo
- Pangestu, Suwandi, 2004, *Keterkaitan ANtara Disiplin dan SOP terhadap Disiplin kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung*, Tesis, Bandung: UNINUS.
- Rusli, M, 2010, *Standar Acuan Kepegawaian*, Jakarta: LAN

- Siagian, Sondang P, 2000,*Manajemen Stratejik*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Sumarsan,Thomas, 2013 Sistem Pengendalian Manajemen;Konsep. Aplikasi, dan Pengukuran Kinerja, Jakarta: Indeks.
- Surtiningtyas, Dyah, 2010, Pengaruh SOP Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kota Bekasi, Skripsi, Bekasi:UNISMA
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Bandung:Alfabeta.
- Syahrizal, 2004, *Karir*, Modul Kuliah UNM, Malang.
- Usman, Husaini, 2013, *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibisono, 2007 *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press,Jakarta.
- Widodo, 2007, *Pengembangan Karir*, Modul Bahan Kuliah USU, Medan.