

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI DKI JAKARTA BIDANG PENDAFTARAN PENDUDUK

Himsar Silaban

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Email : himsarsilaban@dsn.moestopo.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta bidang Pendaftaran Penduduk. Tipe yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh hasil bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta Bidang Pendaftaran Penduduk.

Kata kunci: *disiplin kerja, administrasi, organisasi, manajemen*

PENDAHULUAN

Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan terutama pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta Bidang Pendaftaran Penduduk, maka pembinaan pegawai sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan patuh, taat, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat, karena Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta khusus melayani mengenai urusan

kependudukan, seperti Kartu Tanda Penduduk(KTP), mutasi penduduk, serta pencatatan dan pembuatan akta anggota masyarakat.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penting. Semua organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang

Himsar Silaban

penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan pelayanan didalam sebuah organisasi. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai.

Disiplin kerja di organisasi diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam jam kerja, kemudian disiplin hasil, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab pegawai, serta disiplin dalam hal kebersihan dan kerapian. Pegawai yang tidak memenuhi disiplin yang baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indiscipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian. Penerapan kedisiplinan bagian dari tujuan utama dan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh disiplin kerja dan apakah berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Sebenarnya pemerintah juga sudah mengantisipasi berbagai Permasalahan yang berhubungan dengan disiplin, diantaranya dengan membuat banyak peraturan yang harus ditaati oleh seluruh Pegawai Negeri dalam rangka menegakkan disiplin, tetapi berbagai

macam peraturan tersebut belum mampu meningkatkan disiplin kerja Pegawai, bahkan pemerintah juga telah memberikan berbagai macam penghargaan kepada Pegawai yang memiliki kinerja baik, tapi tetap belum mampu secara signifikan meningkatkan disiplin dalam bekerja.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk menegakkan kedisiplinan guna meningkatkan kinerjanya agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka saat ini mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur

organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa setiap perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stres dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda sebelumnya. Pada saat inilah faktor disiplin yang tinggi berperan.

Seberapa besar disiplin kerja berperan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi tentang disiplin merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Seseorang pemimpin harus mempunyai ketegasan yang dapat digunakan untuk menegakkan kedisiplinan untuk mencapai kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Setiap pegawai memiliki tingkat disiplin yang berbeda beda sesuai dengan apa yang akan di dapatkannya, yang berorientasi pada kesempatan pencapaian karir yang tinggi dan besar kecilnya upah yang didapatkan dalam melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan, sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan instansi atau unit kerja, usaha meningkatkan kinerja bukanlah pekerjaan

yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya disiplin kerja.

Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk mengacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk berprestasi. Peranan Disiplin dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain disiplin mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya, disiplin tercapuk konsep-konsep, seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebiasaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri, sebagai contoh, dengan menyampingkan kedisiplinan seluruh aktifitas organisasi baik yang sedang dan akan dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai tentunya tidak akan melakukan tindakan penyelewengan dan akan lebih mampu meningkatkan performa kerjanya.

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara seksama yang hasilnya dituangkan dalam karya

ilmiah berbentuk penelitian dengan judul :

“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI DKI JAKARTA BIDANG PENDAFTARAN PENDUDUK”.

KERANGKA ANALISIS

Untuk menjelaskan penelitian ini, maka terdapat beberapa konsep yang perlu diuraikan dalam penelitian ini. Konsep-konsep tersebut adalah sebagai berikut. Administrasi berasal dari bahasa latin “ad + ministare” yang mempunyai pengertian dalam bahasa Indonesia : membantu, melayani dan memenuhi. Kata lain administrasi dalam bahasa Inggris administration yang diartikan sebagai “to manage” (mengelola) atau “to direct (menggerakkan). Dari uraian di atas maka administrasi itu mempunyai arti pengurusan atau pengelolaan. Tetapi dikalangan masyarakat Indonesia dikenal sebagai kegiatan tulis menulis, catat mencatat, pengetikan, pengarsipan dokumen dan lain sebagainya.

Untuk memahami arti administrasi secara lebih jelas maka perhatikan definisi-definisi berikut : (Sutisna, 2007:13) Menyatakan : Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan

pokok yang dilakukan oleh kelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu. (Pasolong, 2007:3) Menyatakan : Administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional. (Daryanto, 2010: 1-2) Menyatakan : administrasi adalah upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan orang-orang dalam suatu pola kerjasama. Sehingga dari uraian-uraian tersebut yang menjadi perhatian administrasi adalah tujuan, manusia, sumber, dan juga waktu

Dari pernyataan Pasolong administrasi menekankan adanya rasionalitas, artinya dalam kerja sama saling membantu tanpa menghambat kegiatan orang lain atau pembagian tugas yang jelas, serta mengedepankan efektifitas & efisien Pekerjaannya.

Dan dari pernyataan Daryanto administrasi merupakan adalah upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan orang-orang dalam suatu pola kerjasama.

Kesimpulan dari definisi di atas adalah bahwa akan terjadi administrasi apabila ada sekelompok orang, kerja sama dan tujuan bersama yang ingin dicapai. Ketiga hal ini merupakan faktor administrasi, maksudnya apabila tidak ada salah satu

faktor tersebut tidak akan timbul proses administrasi.

Konsep berikutnya adalah konsep manajemen. Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Istilah manajemen, terjemahannya dalam bahasa Indonesia hingga saat ini belum ada keseragaman.

Manajemen adalah kemampuan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti daripada administrasi karena memang manajemen merupakan alat pelaksana utama dari administrasi. Manajemen tidak melaksanakan sendiri kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional, melainkan

mengatur tindakan-tindakan pelaksanaan oleh sekelompok orang. Administrasi dan manajemen tidak dapat dipisahkan hanya kegiatannya yang dapat dibedakan.

Konsep penting berikut yang perlu dibahas adalah disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kurangnya pemahaman pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Himsar Silaban

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013:129)

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional”.

Disiplin menurut Bejo Siswanto (2005:291)

adalah :

“Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat

terhadap 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”.

Veithzal Rivai (2010:825) mengemukakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan”.

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji koefisien regresi makan didapatkan hasil sebagai berikut:

Uji koefisien Regresi

	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std.Error		
Constant	8.939	5.921	1.694	0.000
Disiplin Kerja	0.737	0.102	7.694	0.000

Hasil Uji :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 8.939 + 0.737 \text{ (Disiplin Kerja)}$$

- Nilai Constanta (a) pada hasil penelitian (a) dihasilkan sebesar 8.939 menunjukkan bahwa hasil

penilaian atas Kinerja Pegawai murni tanpa dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 8.939.

- b. Nilai regresi Disiplin Kerja (b) sebesar 0.737 menunjukan adanya kontribusi positif dihasilkan oleh

Disiplin Kerja, artinya bila Disiplin Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.737.

Hasil koefisien korelasi

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Pearson Correlation Kinerja Pegawai	1.000	0.821
Disiplin Kerja	0.821	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Hasil Uji :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Nilai korelasi sebesar 0.821 atau 82,1% dengan demikian terdapat hubungan positif antar variabel, artinya bila Disiplin Kerja (X) ditingkatkan maka secara langsung akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil koefisien Penentu

Kaidah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS'17.00 Nilai Koefisien

determinan (R-square) Disiplin Kerja (X) sebesar 0.588 atau 58,8% dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 58,8% sehingga faktor-faktor diluar kedua variabel sebesar 41,2%.

Uji Hipotesis

Kaidah :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Ho) ditolak dan (Ha) diterima
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ (Ho) diterima dan (Ha) ditolak

Nilai t_{hitung} 7.694 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.694 dengan demikian t_{hitung} 7.694

Himsar Silaban

$> t_{\text{tabel}} 1.694$ sehingga (H_0) Ditolak dan (H_a) diterima artinya ada hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.000 sedangkan nilai α ditetapkan sebesar 5% dengan demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0,050$] karena nilai probabilitas dibawah nilai alpha (α) maka variabel Disiplin Kerja Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya variabel Disiplin Kerja dapat dijadikan parameter dalam menentukan Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh rujukan sebagai berikut :

- a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 8.939 + 0.737$ (Disiplin Kerja). Ini berarti bila Disiplin Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.737.
- b. Uji korelasi Disiplin Kerja (X) sebesar 0,737, artinya bila Disiplin Kerja ditingkatkan maka akan menghasilkan Kinerja Pegawai meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Disiplin Kerja (X) sebesar 0.588, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 58,8%, dan terlihat faktor-faktor di

luar variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja (Y) sebesar 41,2%.

- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Pengawasan sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Disiplin Kerja dan peningkatan Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0.050$], sehingga dengan demikian Disiplin Kerja **Signifikan** terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diperoleh hasil bahwa Variabel besaran pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta Bidang Pendaftaran Penduduk dipengaruhi oleh dimensi-dimensi patuh dan taat, jujur, serta tanggung jawab.

- a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 8.939 + 0.737$ (Disiplin Kerja). Ini berarti bila Disiplin Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.737.

- b. Uji korelasi Disiplin Kerja (X) sebesar 0,737, artinya bila Disiplin Kerja ditingkatkan maka akan menghasilkan Kinerja Pegawai meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Disiplin Kerja (X) sebesar 0.588, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 58,8%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 41,2%.
- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0.050$], sehingga dengan demikian Disiplin Kerja **Signifikan** terhadap Kinerja Pegawai.

Terhadap teori yang digunakan, yakni teori Disiplin Kerja dari Bejo Siswanto dan teori Kinerja dari Bittel dan Newstrom, menunjukkan adanya korelasi dan hubungan yang kuat atas dimensi dan indikator-indikator yang diteliti, sehingga keduanya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

SARAN

1. Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan dimensi-dimensi Disiplin Kerja bahwa berjalan secara optimal sehingga tingkat Kinerja Pegawai secara maksimal.
2. Selain Penerapan Disiplin Kerja, agar Kinerja Pegawai dapat dicapai, disarankan agar dilakukan peningkatan motivasi kerja, kesejahteraan pegawai, serta pengawasan pekerjaan di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta Bidang Pendaftaran Penduduk.
3. Untuk dapat terlaksananya Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta Bidang Pendaftaran Penduduk disarankan agar dilakukan pembinaan bagi pegawai serta penerapan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2004 *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Bejo, Siswanto, 1997. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta

Himsar Silaban

- Bittel, R Lester, Newstrom, W John. 1996. *Pedoman Bagi Penyelia 1, Teruna Grafika*. Jakarta
- Effendy Mochtar. 1996 *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Agama Islam*, Haji Masagung. Jakarta
- Gibson, Ivencevich, & Donnelly, 1996. *Organisasi, Edisi Kedelapan, Jilid I, Terjemahan: Binarupa Aksara*. Jakarta
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Jogjakarta
- Mahsun. M. 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPF. Jogjakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan: PT Bumi Aksara. Jakarta
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Bandung
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta
- Moenir H.A.S, 2006. *Manajemen pelayanan umum*, Bumi aksara. Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sampara.Lukman, 2004. *Manajemen kualitas pelayanan*, STIA LAN Press. Jakarta
- Saydam, Gozali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan. Jakarta
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. STIE YPKN. Jogjakarta
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sjafri Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Ghalia Indonesia. Bogor
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno,Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pranata Media. Jakarta
- Tjiptono,Fandy, 2001. *Manajemen Jasa, andi ofset*. jogjakarta
- Dokumen-Dokumen Lainnya**
- Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 199 Tahun 2009 tentang organisasi dan tata kerja dinas pendidikan Provinsi DKI Jakarta
- <http://www.bkn.go.id>
- <http://bpsmpirapat.blogspot.com/2010/01/disiplin-dan-disiplin-kerja.html>