

IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Khoirotul Bariyah
Universitas Wisnuwardhana Malang

ABSTRAK

Bahasan ini bertujuan agar para perusahaan menerapkan disiplin kerja dan beban kerja pada karyawan,. Sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang banyak dan bagus (kinerja karyawan yang bagus). Disiplin kerja adalah serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dalam bekerja. Beban Kerja adalah suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan seseorang atau sekelompok orang selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan jabatan atau kelompok jabatan (unit kerja). Kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan industri sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktivitas suatu perusahaan industri. Konsep manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dengan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia sehingga tujuan suatu perusahaan industri dapat terwujud.

Dengan optimalisasi manajemen sumber daya manusia diharapkan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan industri dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Perusahaan industri memerlukan program pengembangan karyawan karena dengan kegiatan pengembangan karyawan sangat penting bagi perusahaan industri, karena menyangkut aktivitas yang dilakukan karyawan, sehingga menunjukkan kepedulian terhadap karyawan mereka dan mengharapkan karyawan untuk berkembang, (Davis, K. dkk. 1999: 23).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Untuk mendapatkan hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik. Kinerja karyawan yang

optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan. Perkinson (2005:15) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dengan penerapan disiplin yang tinggi perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang tinggi, karena dengan disiplin yang tinggi seorang karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Pengelolaan manajemen waktu yang buruk dari seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan, akan bisa menyebabkan kinerja dari para karyawan menjadi tidak efektif. Seperti sangat padatnya kuantitas pekerjaan yang di bebaskan kepada para karyawan, sementara jumlah karyawan itu terbatas, ditambah lagi jadwal pelaksanaan yang tumpang tindih, serta adanya tuntutan penyelesaian tugas yang harus cepat. Kondisi kerja seperti tersebut bisa menyebabkan situasi kerja yang tidak efektif, serta bisa menyebabkan munculnya gangguan fisik (kesehatan) maupun gangguan kejiwaan/psikologis (stres) terhadap para karyawan.

Beban kerja merupakan gambaran mengenai banyaknya pekerja yang harus dipekerjakan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian diketahuinya beban kerja, maka akan dapat diketahui seberapa besar beban yang harus ditanggung oleh karyawan, dan apakah terjadi kelebihan tenaga kerja atau sebaliknya adanya kekurangan tenaga kerja. Data rata-rata waktu operasi yang diperoleh dari pengukuran waktu kerja pada setiap stasiun kerja untuk operator yang di cermati digunakan sebagai data untuk menentukan waktu baku per unit *output* dari tiap tahapan proses.

Seorang karyawan akan mampu bekerja dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi di lingkungan kerja yang baik pula sehingga dicapai hasil yang optimal. Kondisi dalam pelaksanaan pekerjaan dibutuhkan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan industri. Kondisi kerja yang tidak kondusif berpotensi menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja. Suatu perusahaan industri hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas untuk menciptakan disiplin kerja dan beban kerja untuk bersatu mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Lituhayu, R (2008: 53) dalam penelitiannya, mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika beban kerja yang diterima pegawai tidak merata atau beban kerja terlalu banyak maka kinerja pegawai akan rendah, begitu juga sebaliknya.

Perusahaan yang menjalankan usaha di bidang perindustrian dan perdagangan diperlukan disiplin kerja yang tinggi dan beban kerja yang sesuai sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan beban kerja yang sesuai, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Berdasarkan hal tersebut, maka akan dikaji implementasi disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008: 32) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya”.

Menurut pendapat Perkinson (2005: 21), bahwa “disiplin dapat dijelaskan sebagai sebuah pengawasan dengan melaksanakan kepatuhan, dan tingkah laku yang ditentukan atau pola tingkah laku”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Pendapat lain yang diungkapkan Hasibuan (2003: 62) bahwa “kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)”.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan/lembaga pemerintah mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas.

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai 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, 2005: 22).

Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku dan dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai, dalam menciptakan tata tertib yang baik. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan/lembaga pemerintah, dan pegawai. Perusahaan/lembaga pemerintah sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan/lembaga pemerintah tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan/lembaga pemerintah dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja

sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi di antaranya adalah:

- 1) tujuan dan kemampuan,
- 2) teladan pimpinan,
- 3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan),
- 4) keadilan,
- 5) waskat (pengawasan melekat),
- 6) sanksi hukuman,
- 7) ketegasan, dan
- 8) hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 1997: 31)

“Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal” (Sedarmayanti, 2001: 15).

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Dari penjelasan tentang disiplin dapat dipahami bahwa pada dasarnya kinerja tersebut adalah pencapaian tujuan secara berdaya guna yang juga dapat dikatakan sebagai usaha-usaha yang telah dilakukan oleh perusahaan baik dari segi biaya, tenaga, waktu sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan nilai yang memuaskan. Pencapaian tujuan tersebut sangat berkaitan dengan penerapan disiplin karyawan.

Hubungan disiplin terhadap kinerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dilakukan seorang karyawan. Dengan disiplin yang baik maka secara tidak langsung akan tercapai kinerja dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya jika disiplin karyawan tidak baik maka efektivitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai pula. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang berdisiplin adalah karyawan yang tertib, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, menaati semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku sehingga dengan adanya karyawan yang berdisiplin tinggi maka akan dapat meningkatkan efektivitas kerja suatu perusahaan.

2. Beban Kerja

Menurut Menpan (1997: 23), pengertian “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih

lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur, baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan SDM.

Menurut Komaruddin (1996: 11), “analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas”.

Moekijat (1995: 17) mengemukakan, bahwa “analisis jabatan memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif, serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Di samping itu dinyatakan pula, bahwa jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah sama dengan jumlah keempat (4) waktu berikut :

1. Waktu yang sungguh-sungguh digunakan untuk bekerja, yakni waktu digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
2. Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan produksi (bukan lingkaran atau non-cyclical time).
3. Waktu untuk menghilangkan kelelahan (fatigue time).
4. Waktu untuk keperluan pribadi (personal time)”.

Dari semua uraian pemikiran sebagaimana tersebut di atas, tersirat makna bahwa dalam melaksanakan analisis beban kerja diperlukan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil analisis jabatan yang berupa informasi jabatan.
2. Menetapkan jumlah jam kerja per hari.
3. Adanya satuan hasil.
4. Waktu penyelesaian dari tugas-tugas/produk.
5. Adanya standar waktu kerja.
6. Adanya beban kerja yang akan diukur.
7. Perhitungan jumlah pegawai yang dibutuhkan.

3. Kinerja

“Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja, atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung” (Wibowo, 2007: 55).

Kinerja menurut Hubeis (2007: 32) adalah “hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan, serta organisasi bersangkutan, ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi”.

Menurut Sujadi (2010: 22) “kinerja, atau prestasi kerja 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 secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

“Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel” (Ilyas, 2005:44).

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002: 33) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Dessler (2009: 13) berpendapat bahwa “kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya”.

4. Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Hubeis (2007: 9) terdiri dari:

1. Faktor intrinsik
Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor ekstrinsik
 - a. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
 - b. Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
 - c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
 - d. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal

dan eksternal.

Dalam penelitian Carlson (2006: 66), menyebutkan “untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara mengikutkan karyawan dalam suatu pelatihan dan pengembangan, pemilihan tenaga kerja, mempertahankan semangat kerja karyawan, penggunaan pemikiran kinerja, dan upah yang bersaing lebih penting untuk perusahaan yang menunjukkan peningkatan penjualan yang tinggi daripada perusahaan yang menunjukkan peningkatan penjualan yang rendah”.

Sebagai tambahan, hasil penelitian telah menguji penggunaan upah dalam bentuk materiil dan nonmateriil, dan keuntungan-keuntungan untuk tingkatan yang berbeda dalam perusahaan perseorangan mampu menimbulkan motivasi. Penemuan-penemuan ini menjelaskan bahwa perusahaan-perusahaan yang menunjukkan peningkatan penjualan yang tinggi dan menerapkan upah dalam bentuk materiil dan nonmateriil mampu menimbulkan motivasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2007: 12), “penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan faktor kunci pengembangan suatu perusahaan secara efektif dan efisien”.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

Menurut Handoko (2001: 20) “pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi”.

Handoko (2001: 21) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga (3) kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Zivnуска (2004: 17) mengindikasikan bahwa hubungan timbal balik politik organisasi dan manajemen yang baik menjelaskan jumlah tambahan pendapatan yang berulang-ulang dalam tingkatan pimpinan terhadap kinerja para pegawai. Penemuan ini menunjukkan bahwa sebuah ajakan pimpinan terhadap individu karyawan dapat mendapatkan tingkat kinerja yang baik. Manajemen yang baik merupakan tipe yang spesifik dari tingkah laku politik untuk membujuk audiens untuk melihat perilaku dari karyawan yang berbeda. Bukti menjelaskan bahwa manajemen yang baik yang berupa tindakan pemahaman terhadap perilaku individu, memiliki kecenderungan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan disiplin yang baik maka secara tidak langsung akan tercapai kinerja dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya jika disiplin karyawan tidak baik maka efektivitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai pula. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang berdisiplin adalah karyawan yang tertib, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, menaati semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku sehingga dengan adanya karyawan yang berdisiplin tinggi maka akan dapat meningkatkan efektivitas kerja suatu perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan implementasi disiplin kerja dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan (1) Dengan disiplin yang baik maka secara tidak langsung akan tercapai kinerja dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya jika disiplin karyawan tidak baik maka efektivitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai pula. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang berdisiplin adalah karyawan yang tertib, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, menaati semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku sehingga dengan adanya karyawan yang berdisiplin tinggi maka akan dapat meningkatkan efektivitas kerja suatu perusahaan. (2) Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, K. T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur, 04, pp. 1-16.*
- Davis, K., & Strom. 1999. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. 2002. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubeis, A. V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ilyas, Y. 2005. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Badan Penerbit FKM UI.
- Indiantoro, N. & Supomo, B. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jogyakarta: BPFE.
- Komarudin. 1996. *Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>.
- Listiono. 2002. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus) di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta*. Tesis. Program Pascasarjana. Solo: Universitas Negeri Sebelas Maret Solo.
- Lituhayu, R. 2008. *Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta*. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>.
- Moekijat. 1995. *Analisis Pekerjaan*. Menpan from <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1aIDgigaJ>.
- Perkinson, L. I. 2005. "Discipline In The Extremes, Potentially Damaging To Behavioral Safety Processes". *Profesional Safety, Academic Reseach Library, 50(4), 31-35.*
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.

- Ruky, A. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju.
- Sujadi, P.S. 2010. *Definisi Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, H. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi 1*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.