

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI

I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari<sup>1</sup>  
I Gusti Salit Ketut Netra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia  
email: [mayaprabasari@gmail.com](mailto:mayaprabasari@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali sangat mempengaruhi kinerja perusahaan yang akan meningkatkan layanan menjadi *world class service*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan disiplin serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. Responden penelitian adalah 144 orang karyawan yang diambil dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan ada variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada. Variabel motivasi menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficients beta* memiliki nilai terbesar.

**Kata kunci:** *motivasi, disiplin kerja, komunikasi, kinerja karyawan.*

### ABSTRACT

Employees' performances in PT. PLN (Persero) Distribusi Bali affect the performance of the company which will improve its service to be a world class service. This study aimed to investigate the influence of motivation, discipline and work environment on employees' performances either simultaneously or partially, and to know more influenced variables which have greater impact on employees' performances. The respondents were 144 employees taken with proportionate stratified random sampling method. The analysis technique used is multiple linear regressions. The results of the analysis showed that there are motivation variable, work discipline, and communication which simultaneously and partially significant on the employees performances. Motivation variable becomes dominant variable affecting employees' performances based on calculations as for the analysis of standardized beta coefficients has the greatest value.

**Keywords:** *motivation, work discipline, communication, employee performance.*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya (Ardana dkk, 2012:16). Salah satu fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam perusahaan adalah fungsi personalia. Menurut Helmi dalam wordpress.com (2009), manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan berhasil.

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Usaha untuk bisa terus meningkatkan *performa*-nya adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya (Xiaohua, 2008). Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawannya karena jika diberikan dorongan baik secara moral maupun materi berupa tunjangan diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja (Sylvie *et al*, 2009). Memberikan pelatihan guna meng-*upgrade skill* para karyawannya adalah salah satu contoh perusahaan memberikan motivasi *non-materi* yang

hasilnya menguntungkan bagi kedua belah pihak (Wilson dan Madsen, 2008). Efek dari motivasi akan terasa jika karyawan siap untuk termotivasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhannya. Karenanya efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan (Ahmed *et al*, 2010).

Mempunyai kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya (Cottinger, 2003). Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000). Setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan. Walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika karyawan itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja (Branham, 2010).

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris, 2006). Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses karyawannya berkomunikasi

(Razi dan More, 2008). Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik.(Garnet *et al*, 2008).

PT. PLN (Persero) Distribusi Bali adalah salah satu unit PLN Jawa, Madura, Bali yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi listrik. Dalam mata rantai bisnis kelistrikan, posisinya sebagai *interface* dengan pelanggan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti memberikan pelayanan mengenai fasilitas listrik untuk kebutuhan bekerja dan kehidupan sehari. Mewujudkan visi yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya yang dipengaruhi langsung oleh hasil kerja karyawannya.

Penilaian kinerja karyawan berdasarkan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 309.K/DIR/2009 dengan target nilai maksimal sebesar 500 yang dikategorikan luar biasa. Tahun 2009 hasil penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali dengan rata-rata 183,31 menunjukkan kandidat potensial serta tahun 2010 sebesar 231,66 dan tahun 2011 bernilai 284,16 tergolong potensial. Karena rata-rata penilaian kinerja karyawan belum ada yang optimal dan sangat optimal, maka dari itu diperlukan stimulus bagi para karyawan untuk mencapai keadaan tersebut.

Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan

terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Penerapan disiplin kerja yang kurang ditunjukkan seperti adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja maupun jam makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin serta kurangnya partisipasi karyawan untuk mengikuti olahraga pagi pada hari jumat.

Komunikasi yang dilakukan oleh segenap lini manajemen perusahaan melalui pertemuan dapat dikatakan berintensitas baik. Seperti diadakan pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Namun komunikasi yang dihasilkan dalam pertemuan tidak berjalan dengan efektif yang secara keseluruhan dapat menimbulkan perbedaan pengertian dalam bekerja. Hal inilah yang menuntut setiap karyawan dan pimpinan untuk selalu peka dan saling berkoordinasi agar kelancaran kegiatan perusahaan tetap berlangsung dengan lancar.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disajikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

- 1) Apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan?
  - 2) Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan?
  - 3) Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?
- Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu.

- (1) Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan dari motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- (2) Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

PT. PLN (Persero) Distribusi Bali yang berlokasi di jalan Letda Tantular No.1 Renon, Denpasar Bali. Responden penelitian ini adalah karyawan sebanyak 144 orang. Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil wawancara, observasi secara langsung dan kuesioner yang disebarkan kepada responden dan data sekunder berupa diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada dalam perusahaan, seperti sejarah singkat, jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan, dan struktur organisasi. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *proportionate stratified random sampling* yang diambil dari masing-masing bidang atau departemen yang ada. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### 1) Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk bertujuan menganalisis pengaruh Motivasi kerja ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) sebagai

variabel independen terhadap kinerja karyawan yang berfungsi sebagai variabel dependen (Y) (Wirawan, 2002:293).

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan kinerja karyawan ( $\hat{Y}$ ) akan bernilai negatif (-0,00000000000000197) bila seluruh variabel bebas dianggap konstan pada angka 0 (nol). Variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah 0,446 bernilai positif. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 0,243 bernilai positif. Variabel komunikasi ( $X_3$ ) adalah 0,183 bernilai positif. Dari interpretasi yang telah ada maka dapat dinyatakan variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$R^2$  bernilai 0,633 menunjukkan bahwa 63,3 persen dari variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) sedangkan sisanya sebesar 36,7 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh yang signifikan secara simultan atau serempak dari motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} 80,487 >$  nilai  $F_{\text{tabel}} 2,60$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### 3) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan secara parsial dari perilaku motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan.

#### (1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (5,158) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,96) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### (2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (2,758) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,96) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### (3) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (2,482) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,96) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### 4) Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi karena berdasarkan perhitungan nilai *standardized coefficients beta* (Ghozali, 2006:42) diketahui variabel motivasi memiliki koefisien yang terbesar yakni 0,446 dibandingkan dengan variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,243 dan variabel komunikasi sebesar 0,183.

Pembahasan dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor anggota-anggotanya dalam melakukan fungsinya masing-masing. Faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja dari anggota organisasi adalah kinerja karyawan yang dimiliki. Dalam penelitian ini faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Narmodo dan Wajdi (2004), Brahmasari dan Suprayetno (2008), Nurcahyo (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan juga mempengaruhi kinerjanya (Amran, 2009) . Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Susilaningih (2008), Amran (2009), Zesbendri dan Aryanti (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Ardana dkk (2012:138) semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Adanya kerjasama antar-SDM di lingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan kearah yang baik pula. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin (2005), Chairunnisah (2009) dan Kiswanto (2010)

menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh simpulan sebagai berikut.

- 1) Variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel motivasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Hal ini dilihat dari nilai *standardized coefficient beta* paling besar, dimana nilai koefisien beta variabel motivasi sebesar 0,446.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyarankan, yaitu.

- 1) Kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan merupakan hal yang harus diperhatikan pihak manajemen perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya.
- 2) Pihak manajemen agar dapat lebih memperhatikan variabel motivasi kerja dalam hal gaji atau bonus yang diberikan kepada karyawan agar nantinya berdampak pada peningkatan kinerja para karyawan.
- 3) Disiplin kerja juga harus diperhatikan adalah pengawasan terhadap karyawan dalam pengerjaan tugas yang diberikan sesuai dengan aturan dari atasan Pihak perusahaan hendaknya memperketat pengawasannya terhadap

mesin sidik jari absensi dan peningkatan pengawasan dari pimpinan mengenai cara kerja masing-masing karyawan.

- 4) Perusahaan diharapkan dapat lebih memelihara komunikasi yang efektif antara masing-masing karyawan diseluruh lini manajemen agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya *misscommunication*.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmed, Ishfaq, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat, Ahmad Usman. 2010. Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol.5, No.3, Pg: 70-80.
- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichasan Gorontalo*. Vol. 4, No. 2, Hal 2397-2413.
- Ardana, Komang, Mujiati, Ni Wayan, Mudiarta Utama, I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Bey. 2005. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 2, No. 1, Hal 16-34.
- Bellizzi, Joseph A, Ronald W Hasty. 2000. The Effects of Hiring Decisions on The Level of Discipline Used in Response to Poor Performance. *Management Decision*. Vol. 38, No. 3, p: 154.
- Brahmasari, Ida Ayu , Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume10, Nomor 2. h:124-135.
- Branham, Charles "Bud". 2010. *The Role of Discipline in Leading Safety Performance*. *Management Quarterly*; Vol 51, No. 2, ABI/INFORM Research, pg. 16.

- Chairunnisah, Siti. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat). *Jurnal Pendidikan Penabur*. No.04/ Th.IV.
- Cottringer, William. 2003. *The abc's of employee discipline*. SuperVision. Vol 64, No. 4, Halaman 5.
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Denpasar. 2012. Buku Pedoman Penulisan Artikel Ilmiah.
- Garnett, James L, Marlowe, Justin, Pandey, Sanjay K. 2008. *Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of Organization Culture's Impact on Public Organizational Performance*. *Public Administration Review*. Vol. 68, No 2, pg. 266.
- Goris, Jose´ R. 2007. Effects of Satisfaction with Communication on The Relationship Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction. *Journal of Management Development School of Business, Andrews University, Berrien Springs, Michigan, USA* Volume 26, No. 8. pp. 737-752. Emerald Group Publishing Limited.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmi, Syafrizal. 2009. Manajemen Personalia. Wordpress.com. Diunduh tanggal 06, bulan Juli, tahun 2009, diakses tanggal 24 Juli 2012
- Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 309. K/DIR/2009 tentang Perubahan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 399.K/DIR/2008 Tentang Sistem Unjuk Kerja Karyawan.
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*. Vol.6 No.1,Pp:1429 – 1439.
- Narmodo, Hernowo dan Wajdi, Muhammad Farid. 2004. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal DayaSaing*, 5 (2). pp. 1-8. ISSN 1411-3422.
- Ngurah Adnyana, dan Yohanes Sukrislismo. 2005. *To Be World Class Service (proses Metamorfosis PLN Distribusi Bali)*. Denpasar: Jala.
- \_\_\_\_\_. 2005. *PLN Bali Menuju Layanan Kelas Dunia*. Denpasar: PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.

- Nurcahyo, Anton . 2011. Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*. Vol.7 No.2, Hal. 1972 – 1982.
- Razi, Nazila, More, Elizabeth. 2010. The Role of Communication in The Acquisition of High Performance Work System Organisations. *Australian Journal of Communication*. Vol. 37, No. 1, pg: 55-74.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Susilaningsih, Nur . 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Excellent*. Vol. 1 No. 2, Hal. 1-19.
- Sylvie St-Onge, Denis Morin, Mario Bellehumeur, Francine Dupuis. 2009. Managers' Motivation to Evaluate Subordinate Performance. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. Vol. 4 No. 3, pp. 273-293.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar: Keraras Emas.
- Xiaohua, Li. 2008. An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China. *Journal Canadian Social Science*. Vol.4 No.2 Pg. 18-28.
- Zesbendri, Anik Aryanti. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen STIE*. Vol.4, No.3, Hal. 11-19.