

**KONTRIBUSI PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN REWARD  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI  
PAMONG PRAJA KOTA SURAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh:  
**Kusmanto**  
**Bambang Setiaji**

**PASCA SARJANA**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**2012**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**KONTRIBUSI PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN REWARD  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI  
PAMONG PRAJA KOTA SURAKARTA**

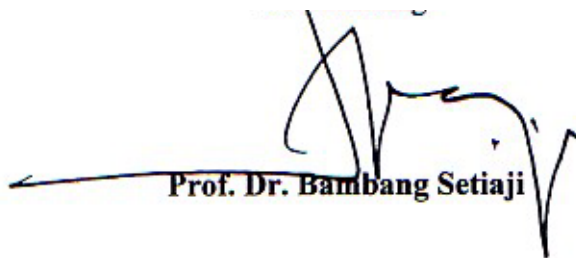
**Oleh:**

**Kusmanto**

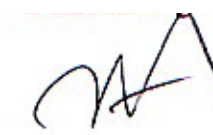
**Disahkan**

**Di Surakarta, 04 Mei 2012**

Pembimbing I

  
**Prof. Dr. Bambang Setiaji**

Pembimbing II

  
**Drs. Ahmad Mardalis, MBA**

## ABSTRACT

This study purposes to analyze the contribution of supervision, work environment, and rewards to employee work discipline.

The study was done at the Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. The population of this study were all employees of the Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta, with amount of 142 people. Sample size as 71 persons, with random sampling techniques. Data has been analysial with multiple linear regression analysis.

The results are There is a positive and significant contribution of variable supervision, work environment, and rewards to work discipline. Reward is the most dominant variable in contributing to Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta employee work discipline as evidenced by the magnitude of the b coefficient value of 0.331, which was the largest compared with the value of other b coefficient variables.

Key words: supervision, work environment, rewards, and work discipline

### **Pendahuluan**

Disiplin pegawai khususnya di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta, dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Satuan maupun oleh Kepala Bidang masing-masing. Dengan pengawasan yang baik dan koordinasi yang baik pegawai akan menyadari pentingnya disiplin dalam melaksanakan tugas.

Pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk menilai kegiatan yang dilakukan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, terkait dengan pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta tentunya mempunyai teknik dan cara yang berbeda, dan pegawai juga memiliki persepsi terhadap teknik pengawasan kepala kantor yang berbeda pula, hal ini mengakibatkan tingkat kedisiplinan pegawai juga berbeda. Selain kepala memiliki tugas untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan seluruh komponen untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien, tanpa adanya pegawai, maka pimpinan organisasi tidak mempunyai arti apapun. Demikian pula jika tidak ada koordniasi pimpinan, maka setiap pegawai akan cenderung bekerja sendiri-sendiri. Kemampuan seorang kepala untuk melakukan koordinasi sangat bervariasi, sehingga hal tersebut

sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Namun demikian *reward* harus diberikan secara adil dan bijak. Jika tidak, *reward* malah menimbulkan rasa cemburu dan persaingan yang tidak sehat serta memicu rasa sombong bagi pegawai yang memperolehnya. Tidak pula membuat seseorang terlena dalam pujian dan hadiah yang diberikan sehingga membuatnya lupa diri. Oleh karena itu, prinsip keadilan sangat dibutuhkan dalam pemberian *reward*.

Pengawasan sebagai faktor pendorong peningkatan disiplin kerja pegawai khususnya di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta, menunjukkan adanya kelemahan. Kelemahan-kelemahan tersebut terlihat adanya berbagai kenyataan, yaitu masih adanya berbagai macam perilaku penyimpangan dan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dalam bentuk sikap dan perilaku yang lain yang mengarah pada pelanggaran tata tertib, misalnya pulang sebelum jam kantor.

Lingkungan kerja yang baik kemungkinan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, lingkungan kerja yang aman, memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih tenang, demikian halnya dengan lingkungan kerja yang bersih, tata letak yang baik, kemungkinan pegawai lebih senang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito, 2004: 109).

Terkait dengan penghargaan (*reward*), sebagian besar pegawai mendambakan bahwa kinerja mereka akan berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari organisasi. Para pegawai menentukan pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan akan

penghargaan terhadap hasil kerja ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa yang akan datang. Pada tahap berikutnya seorang pegawai melakukan pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu yang dievaluasi oleh organisasi; dan organisasi memberikan penghargaan terhadap kinerjanya. Selanjutnya pegawai mempertimbangkan hubungan antara kinerja yang mereka berikan pada organisasi, dan imbalan yang mereka terima yang dikaitkan dengan kinerja serta kewajiban hubungan tersebut. Akhirnya pegawai menentukan tujuan dan pengharapan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya dalam organisasi.

Frey (1993). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan pribadi atasan dan bawahan, maka dapat menimbulkan rasa ketidakpercayaan bawahan terhadap atasan, hal ini dapat berakibat pada tidak maksimalnya fungsi pengawasan, ketidakpercayaan bawahan dan tidak maksimalnya fungsi pengawasan tersebut dapat menimbulkan kinerja karyawan bawahan menurun. Dalam penelitian tersebut memberikan rekomendasi bahwa pengaruh pendisiplinan yang ditawarkan oleh teori atasan bawahan mempunyai kontribusi yang positif terhadap peningkatan produktivitas. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa secara empiris pengawasan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Perkinson (2005). hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin merupakan dampak sebuah pengawasan dalam melaksanakan kepatuhan, dan tingkah laku yang ditentukan atau pola tingkah laku. Disiplin untuk melanggar norma tidak harus diasosiasikan secara langsung dengan proses observasi tingkah laku. Bagaimanapun, aksioma ini sudah tidak dipakai dalam pandangan terakhir. Disiplin seharusnya tidak pernah diterapkan pada apapun yang berhubungan dengan proses tingkah laku. Beberapa peneliti, telah mengabaikan proses tingkah laku sebagai variabel bebas sebagai penyebab kedisiplinan, karena pelaksanaan disiplin dapat ditingkatkan dengan pengawasan yang baik, sehingga peran proses tingkah laku sangat lemah mempengaruhi disiplin. Baik pandangan keduanya melakukan sebuah pelayanan yang kurang untuk keamanan tingkah laku dan kesuksesan potensi seperti sebuah proses yang dapat menghasilkan.

Dengan penerapan disiplin yang tinggi instansi dapat mencapai pelayanan publik yang baik, karena dengan disiplin yang tinggi seorang pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian menyimpulkan pengawasan lebih penting dari pada proses tingkah laku dalam mempengaruhi disiplin kerja.

Pfau (2002). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa setiap karyawan ingin melakukan sesuatu yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Mereka tidak melakukan sesuatu yang tidak berdasarkan dengan ketertarikan mereka. Ketika struktur perusahaan mempunyai sistem penghargaan yang benar, hal ini akan menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik untuk mendapatkan penghargaan atau *reward* dari perusahaan, dan hal ini menjadi tujuan mereka.

Fisher (2005). Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa output dan kompensasi karyawan dapat dipastikan lebih besar ketika pemberi kerja tidak mempunyai pertimbangan lebih tentang kompensasi karyawan, namun pemberi kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik guna mendukung pelaksanaan kerja. Sebagai tambahan hasil penelitian mendiskripsikan bahwa kinerja semakin meningkat sebagai akibat dari pemberian kompensasi yang berupa gaji dan penghargaan terhadap karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja sebagai akibat dari pemberian kompensasi yang berupa gaji dan sistem penghargaan, dan lingkungan kerja yang baik tidak dapat diukur dengan target tertentu. Pemberian kompensasi yang berupa gaji dan penghargaan, serta lingkungan kerja yang baik khususnya di bagian pelayanan ditengarai mampu meningkatkan kinerja pelayanan. Penghargaan terhadap karyawan baik berupa materiil maupun non materiil memberikan pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan kinerja pelayanan. Kompensasi dan lingkungan kerja yang baik bagi pemberi kerja merupakan imbalan jasa yang harus diterima oleh karyawan, sementara karyawan menganggap bahwa gaji dan penghargaan sangat diperlukan untuk mencukupi kebutuhan hidup, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman.

McLarney (2001), hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan organisasi yang sehat, merupakan suatu hal yang menjadi titik awal dari setiap kegiatan. Lingkungan yang sehat menjamin karyawan dapat bekerja dengan tenang, sehingga hal tersebut sangat berpengaruh pada keselamatan kerja karyawan. Perusahaan-perusahaan mengeluarkan uang yang tidak sedikit kepada konsultan untuk memeriksa/menguji dan menyusun perencanaan yang terkait dengan penataan lingkungan kerja.

Disiplin kerja pegawai kemungkinan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah lemahnya pengawasan, lingkungan kerja yang tidak baik, atau penghargaan akan *reward*. Oleh sebab itu dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian tentang kontribusi pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat kontribusi pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta? (2) Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta?

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Menganalisis adanya kontribusi pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. (2) Mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh adalah: menambah wawasan serta pengetahuan penulis di bidang sumber daya manusia; sebagai masukan bagi penelitian lain untuk dijadikan referensi dalam melakukan penelitian dengan topik yang sama, dan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.

## Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer yang bersumber dari responden melalui jawaban kuesioner. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup. Adapun penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts scale* (Kuncoro, 2005: 157) dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta dengan jumlah populasinya sebesar 142 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005: 91). Semakin banyak sampel, semakin representatif datanya, namun perlu diperhatikan juga masalah tenaga, dana dan waktu. Mengingat besarnya populasi tersebut lebih dari 100 orang, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebesar 50%, yaitu sebanyak 71 sampel. Teknik random sampling adalah pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak atau tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2005: 93).

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menentukan valid tidaknya sebuah pertanyaan, dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Untuk menguji validitas digunakan *Pearson's correlation*. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *oneshot* atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2005: 42).

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ .



Uji F yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji otokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas.

### **Hasil Penelitian**

Hasil pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel pengawasan, lingkungan kerja, reward, dan disiplin kerja pegawai dinyatakan valid dan layak untuk penelitian. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel pengawasan, lingkungan kerja, *reward*, dan disiplin kerja pegawai, semuanya reliabel karena memiliki koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = 8,324 + 0,265 (X_1) + 0,215 (X_2) + 0,331 (X_3) + e$ . Hasil uji Ketepatan Parameter Penduga (*t test*) menunjukkan bahwa semua variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan reward mempunyai kontribusi positif terhadap disiplin kerja pegawai secara parsial yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,667)$ . Hasil uji F (*F test*) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 20,177 > F_{tabel} = 3,13$ , yang berarti secara bersama-sama variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,475, memberikan makna bahwa variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* mempunyai kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model yang telah ditentukan dalam penelitian.

Hasil uji otokorelasi menunjukkan besarnya nilai koefisien DW dari hasil pengujian sebesar 1,562 terletak di antara  $1,55 < 1,562 < 2,45$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala otokorelasi positif atau negatif, sehingga keputusan diterima. Hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan nilai sebesar 0,005

dengan  $N = 71$  diperoleh  $R^2.N$  adalah 0,355 dengan demikian  $R^2.N$  lebih kecil dari 90,53 (taraf signifikan 5%) sehingga *standart error* ( $e$ ) tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa nilai VIF variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan reward lebih rendah dari 10, hal ini memberikan makna bahwa variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan reward tidak mengandung adanya gejala multikolinearitas. Sedangkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,635 dan signifikan pada 0,814, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal.

Terbuktinya kontribusi pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta, memberikan makna bahwa hipotesis yang mengatakan pengawasan mempunyai kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta terbukti. Dengan terbuktinya hipotesis tersebut sekaligus mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Frey (2008) yang menyimpulkan bahwa pengawasan yang tidak maksimal dapat menurunkan kinerja karyawan. Kedisiplinan mempunyai kontribusi yang positif terhadap peningkatan produktivitas. Dan penelitian Perkinson (2005). hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin merupakan dampak sebuah pengawasan dalam melaksanakan kepatuhan, dan tingkah laku yang ditentukan atau pola tingkah laku.

Adanya kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta, membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. Penelitian ini sekaligus mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fisher (2005), yang menyimpulkan bahwa output dan kompensasi karyawan dapat dipastikan lebih besar ketika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik guna mendukung pelaksanaan kerja. Pemberian kompensasi yang berupa gaji dan sistem penghargaan, dan lingkungan kerja yang baik tidak dapat diukur dengan target tertentu. Pemberian kompensasi yang berupa gaji dan penghargaan, serta lingkungan kerja yang baik khususnya di bagian pelayanan ditengarai mampu meningkatkan kinerja pelayanan.

Adanya kontribusi *reward* terhadap Disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta, membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan *reward* mempunyai kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. Hasil penelitian ini sekaligus mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pfau (2007) yang menyimpulkan bahwa: Ketika lingkungan kerja perusahaan menerapkan sistem penghargaan yang benar, hal ini akan menjadi sesuatu yang wajar bagi pekerja yang bekerja keras untuk menerima penghargaan atau *reward* dari perusahaan, dan hal ini berdampak positif pada peningkatan ketaatan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Reward merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien B 0,331 yang ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien B variabel pengawasan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi Disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta.

### **Kesimpulan dan Saran**

Dari analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta. *Reward* merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta yang dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien b sebesar 0,331, yang ternyata paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien b variabel lain.

Hasil penelitian ini menyarankan agar disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta meningkat, maka pemerintah harus memperhatikan *reward* kepada setiap pegawai yang berprestasi dengan memberikan penghargaan, anugerah, dan imbalan kepada pegawai. Selain itu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan disarankan agar dilakukan secara kontinyu terkait dengan ketertiban pengelolaan perlengkapan, kepegawaian, pelayanan terhadap masyarakat, keteraturan pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap peraturan, pencapaian tujuan organisasi.

Demikian pula dengan masalah lingkungan, kiranya perlu mendapat perhatian yaitu dengan menjaga kebersihan, penerangan atau cahaya, suara, udara, tata ruang, dan tata warna.

Untuk peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, selain faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini, misalnya faktor kompensasi, budaya kerja, motivasi intrinsik, dan sistem pembagian tugas pegawai, dengan wilayah penelitian yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fisher, Joseph G. Lauren A. Maines, Sean A. Peffer, and Geoffre B. Sprinkle. 2005. "An Experimental Investigation of Employer Discretion in Employee Performance Evaluation and Compensation". *The Accounting Review*. Vol. 80, No. 2: pg. 563-583.
- Frey, Bruno S. 1993. "Does Monitoring Increase Work Effort? The Rivalry With Trust and Loyalty". *Economic Inquiry, Academic Research Library*. Vol. 31, No. 4: pg. 663.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi I. Yogyakarta: AMP YKPN.
- McLarney, Carolan, 2001, "Strategic Planning Effectiveness Environment Linkage: a Case Study", *Management Decision, Academic Research Library*;
- Nitisemito, Alex.2004. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalatia Indonesia.
- Perkinson, Larry I. 2005. "Discipline In The Extremes, Potentially Damaging To Behavioral Safety Processes". *Profesional Safety, Academic Reseach Library*. Vol. 50, No. 4: pg. 31.
- Pfau, Bruce N.; Ira T. Kay. 2002. "The Five Key Elements of a Total Rewards and Accountability Orientation". *Benefits Quarterly, Academic Research Library*. Vol. 18, No. 3: pg. 7.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.