

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN *SELF MONITORING* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN TEHNIK OPERASIONAL PADA KANTOR PELAYANAN WIL. I PDAM KOTA MAKASSAR

Samsul Rizal¹, Hj. Ruliaty², Suriani³.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(Anisuri494@yahoo.com)

ABSTRACT

This purpose of this research is to know The Influence of Performance Assessment and Self Monitoring of Discipline Work Employees Part Operational Technique The Office Region I Services PDAM City Makassar. The kind of research used in the is research case study with the approach descriptive quantitative. From the test F and the t, obtained regression equation: $(Y = 8.888 + 0.281X_1 + 0.506X_2 + e)$ After the results of a correlation coefficient 0,451 who obtained the shows that there is a close relation between variables Performance Assessment (X_1) and variables Self Monitoring (X_2) on variables Discipline Work (Y). To known the result testing overall on variables Discipline Work (Y) he then use test F with the level of trust 95%. Of variable ANNOVA obtained that F-annova obtained that count as much as 12,378 > F-table 3,30 it or significant F 0,000 < 5% (0,05) so it can be concluded that is the simultaneous is Performance Assessment and variables Self Monitoring on variables Discipline Work. From the results of this partial testing, variables Performance Assessment (X_1) and Sel Monitoring (X_2), have the effect on Discipline Work where on Performance Assessment t-annova > t-table (2.061 > 1.68957) and at Self Monitoring t-annova > t-table (3.119 > 1.68957).

Keywords: *Performance appraisal, Self Monitoring, Discipline Work*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian studi kasus dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dari hasil uji F dan uji t, diperoleh persamaan regresi : $(Y = 8.888 + 0.281X_1 + 0.506X_2 + e)$ Kemudian dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai 0,451 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel Penilaian Kinerja (X_1) dan variabel *Self Monitoring* (X_2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Untuk mengetahui hasil pengujian secara keseluruhan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) maka di gunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95%. Dari variabel ANNOVA didapat bahwa F-hitung sebesar 12,738 > F-tabel sebesar 3,30 atau signifikan F sebesar 0,000 < 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil pengujian secara parsial, Penilaian Kinerja (X_1) dan *Self Monitoring* (X_2), mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja dimana pada Penilaian Kinerja t-hitung > t-tabel (2.061 > 1.68957)

Kata Kunci : *Penilaian Kinerja, Self Monitoring, Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan dari suatu lingkungan. Perubahan itu ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang tidak hanya berupa material tetapi juga bersifat nonmaterial, mempertahankan hidup, serta memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan hidup (Rivai dan Basri, 2005). Didalam bekerja itulah, seorang individu dilihat bagaimana kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basri, 2005).

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Peningkatan kinerja perlu dilakukan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai kinerja tersebut perusahaan harus mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan harapan perusahaan atau belum. Dalam hal inilah perusahaan perlu melakukan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian periode tertentu biasanya setiap tahun siswanto sastrohadiwiryo (2002 : 230).

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Evaluasi kinerja akan memberikan manfaat yang penting bagi semua pihak baik karyawan, supervisor, departemen sumber daya manusia (SDM), maupun bagi perusahaan. Supervisor dan manajer harus mengevaluasi kinerja untuk mengetahui tindakan apa yang harus diambil. Umpan balik (*feedback*) yang spesifik memungkinkan mereka untuk dapat membuat perencanaan

career planning), pelatihan dan pengembangan (*training and development*), peningkatan gaji (*pay increases*), promosi dan keputusan-keputusan penempatan lainnya. (Rivai dan Basri, 2005)

Penilaian kinerja pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar dilakukan dengan melihat berbagai aspek seperti tingkat kehadiran/absensi karyawan, tingkat efisiensi yang terealisasi atau persentase kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan bagian tehnik operasional. Kemampuan untuk mengukur tingkah laku sesuai tuntutan-tuntutan situasi sosial (lingkungan kerja) sehingga individu tersebut dapat dipandang positif oleh orang lain disekitarnya disebut dengan *self monitoring*. Synder (dalam Miller & Cardy, 2000) membagi individu menjadi dua kelompok menurut tingkat *self monitoring* nya. Individu yang mempunyai *self monitoring* tinggi cenderung fleksibel, berwawasan luas, mudah bergaul serta mudah dipengaruhi oleh lingkungan.

Sebaliknya individu yang mempunyai *self monitoring* yang rendah cenderung kaku, kurang luas wawasan pergaulannya, dan terlalu memegang teguh prinsip yang dianutnya. Kemampuan mengambil inisiatif, lebih terbuka, dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu dengan *self monitoring* yang tinggi yang patut juga dimiliki oleh seorang karyawan sebab kemampuan untuk menampilkan diri ini sangat diperlukan pada saat individu tersebut bekerja. Kondisi ideal yang diharapkan tersebut pada *self monitoring* karyawan masih belum tercapai. Hal ini terlihat pada saat peneliti melakukan observasi pada kantor pelayanan wil.I PDAM kota Makassar bahwa masih banyak karyawan bagian tehnik operasional yang belum mampu mengambil inisiatif dalam hal menyelesaikan tugas pokok yang telah dibebankan kepadanya serta kurang berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasannya.

Kemampuan dan kecermatan individu dalam melakukan penilaian diri atau *self monitoring* merupakan salah satu aspek dari prosedur penilaian kinerja yang akan dilakukan pada kantor pelayanan wil.I PDAM kota Makassar. Disiplin kerja merupakan 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 padanya. Siswanto

Sastrohadiwiryo (2002 : 253) Hasil observasi yang dilakukan peneliti melihat fenomena yang ada pada kantor pelayanan wil.I PDAM kota Makassar menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat, tidak menyelesaikan tugas pokoknya dengan tepat waktu, itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan pada kantor tersebut. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan.

Sehubungan dengan kinerja karyawan, fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan khususnya bagian tehnik operasional. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya memiliki disiplin tinggi. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis bermaksud mengkajinya dalam skripsi dengan judul : Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional Pada Kantor Pelayanan Wil.I PDAM Kota Makassar.

Berdasarkan permasalahan di atas Apakah penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil.I PDAM Kota Makassar. Apakah *self monitoring* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil.I PDAM Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan jenis ini bertujuan untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau korelasi atau tidak. Berangkat dari suatu teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh

pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Bentuk penelitian kuantitatif penulis gunakan karena untuk mengetahui bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan *self monitoring* terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil. I PDAM Kota Makassar.

Lokasi penelitian akan dilakukan pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar yang berlokasi di Makassar. Perusahaan ini adalah perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Perusahaan ini terletak di Jl. Andalas No.105. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar sejumlah 34 orang. Penilaian kinerja adalah proses peniaian yang dilakukan dengan cara sistematis dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seorang karyawan yang dianggap menunjang untuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap karyawan tersebut dibidang ketenagakerjaan.

Self Monitoring adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengatur dan mengubah tingkah lakunya sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang didapatkan oleh individu tersebut dalam situasi sosial tertentu agar dapat dipandang positif oleh orang lain disekitarnya. Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 1-5 mulai dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Dengan tehnik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebarakan untuk mendapatkan informasi atau kebutuhan dari sumber data yang berupa orang, observasi yaitu kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra, dan dokumentasi yaitu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, foto, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

Tehnik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji statistik deskriptif, uji hipotesis dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji

heteroskedastisitas, dan uji hipotesis. Dengan bantuan software SPSS 16.00 dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada ketiga variabel setiap item pernyataan pada indikatornya memiliki skor diatas 0,355 dan pada tabel *Cronbach Alpha* memiliki skor diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada indikatornya terdapat hasil yang valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda sehingga harus dipenuhi asumsi-asumsi klasik persamaan regresi berganda yaitu berdistribusi normal, tidak adanya problem multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan hubungan yang linear antar variabel. Uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal jika kurva yang ada pada grafik mengikuti bentuk bel (lonceng). Dan hasil menunjukkan bahwa sebaran data mempunyai kurva yang dapat dianggap berbentuk lonceng. Oleh karena itu model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka TOLERANCE mendekati 1. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF berada disekitar angka 1, sedangkan nilai TOLERANCE dari dua variabel independen tersebut mendekati 1. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari bentuk pola pada sumbu Y, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi _membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. oleh karena itu model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisis disiplin kerja karyawan berdasar masukan variabel independennya. Uji linearitas pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa penilaian kinerja dan *self monitoring* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan

hasil tersebut kita bias memperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linier antara penilaian kinerja dan *self monitoring* terhadap disiplin kerja.

Ringkasan hasil regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.888	6.430		1.382	.177
	PENILAI_KINER	.281	.136	.310	2.061	.048
	SELF_MONI	.506	.162	.469	3.119	.004
a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA						
Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2016						

Berdasarkan tabel, tingkat signifikansi 0.001. karena probabilitas (0.001) jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen penilaian kinerja dan *self monitoring* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil dari uji t (uji parsial) dapat diketahui bahwa variabel penilaian kinerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.048 < 0.05$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Penilaian Kinerja terhadap variabel Disiplin Kerja. Variabel *self monitoring* memiliki nilai t- hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.004 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Self Monitoring* terhadap variabel Disiplin Kerja. Hasil pengujian koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0.451 atau 45.1%. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X_1 (Penilaian Kinerja) dan X_2 (*Self-Monitoring*) sebesar 45.1 terhadap variabel Y (Disiplin Kerja).

Sisanya sebesar 54.9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinan dinyatakan cukup bagus dengan porsi pengaruh hanya dua variabel. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

a. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa penilaian kinerja yang efektif akan mempengaruhi disiplin kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya jika penilaian kinerja tidak efektif akan mempengaruhi disiplin kerja yang rendah. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Joko Sarwanto (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap disiplin kerja. Dengan adanya penilaian kinerja maka akan memberikan suatu motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja maupun meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga disiplin kerja semakin meningkat.

b. Pengaruh *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan *self monitoring* terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa individu yang memiliki *self monitoring* yang tinggi juga mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula. Semakin individu dapat mengontrol dirinya dengan baik maka akan muncul motivasi yang mempengaruhi kedisiplinan individu tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Nuri Hafni Lispriandini (2009) menyatakan bahwa *self monitoring* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Karyawan yang memiliki *self monitoring* yang tinggi mampu mengatur perilakunya sesuai dengan tuntutan lingkungan sehingga akan mampu melakukan hubungan interpersonal yang baik dengan individu lain yang kemudian dapat mempengaruhi disiplin kerja individu.

Sementara itu penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Moningga & Widyarini (2005) yang mengatakan bahwa sifat-sifat adaptif seperti *self monitoring* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Individu yang memiliki sifat-sifat adaptif tersebut lebih sensitif dalam interaksi sosial dari pada individu lain yang tidak memilikinya, sehingga dikatakan lebih mampu menyesuaikan diri secara psikologis sehingga hal ini akan mempengaruhi disiplin kerjanya.

c. Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa penilaian kinerja dan *self monitoring* berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja dapat mendorong kearah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi para karyawan sehingga mempengaruhi disiplin kerja karyawan, sedangkan dengan adanya *self monitoring* dalam mengontrol ataupun mengatur tingkah laku seseorang dalam bekerja akan muncul motivasi yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Jadi semakin tinggi kualitas penilaian kinerja dalam perusahaan dan semakin tingginya *self monitoring* dalam diri seseorang sangat berpengaruh dalam pembentukan disiplin kerja seorang karyawan.

Sementara itu penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan :

1. Penilaian Kinerja berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan Disiplin Kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar.
2. *Self Monitoring* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Disiplin Kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar.
3. Uji F Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* sama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan R Square 0,451 dan nilai Sig=0,000 jadi 45,1% variasi nilai Disiplin Kerja karyawan dipengaruhi oleh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Amit. 2008. *Developing Your Personality By Positive Thinking*. Yogyakarta: Quills Book Publisher.
- Anin, A. F., Rasimin, B. S., Atamimi, N. 2015. Hubungan *Self Monitoring* Dengan *Impulsif Buying* Terhadap Produk Fashion Pada Remaja. *Jurnal Psikologi*. Vol. 2.
- Bachrun, Saifuddin. 2010. *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja Dalam Praktik*. Jakarta: Penerbit PPM
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Baron, R. A., Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial edisi 10 jilid I*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Friedman, Howard S and Miriam W Schustack. 2003. *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H.T. 2001. *Manajemen Personalia SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keempat. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Listyanti, E.P., Al, M.M., Ruhana, Ika. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Tetap. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (Online), Vol. 8/2, (<https://ejournal.unstrat.ac.id>, diakses pada 12 Januari 2018).
- Lispriandini, N. H. (2009). Pengaruh *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Kontrak PT. Monokem Surya. *Jurnal Psikologi*. Vol. 6/2.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Miller, Janice S and Robert L Cardy. 2000. *Self Monitoring and Performance Appraisal: Rating Outcomes In Project Teams*. *Jurnal of Organizational Behavioral*. Vol 21/6.
- Moningka and Widayarni (2005). Pengaruh *Self Monitoring Dan Self Awareness* Terhadap Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Rri Semarang *Jurnal Manajemen UDINUS*. Vol 7.
- Rivai, Veithzal and Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada
- Sarwanto, Joko. 2005. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (Online), Vol. 24, (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, diakses pada 10 Januari 2018).

- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Snyder, Mark. 1974. *Self Monitoring Processes*. J. Personal. Soc. Psychol.30:526-37. (en.wikipedia.org/wiki/self_monitoring-18k, diakses 6 Januari 2018).
- Snyder, Mark. 1974. *Self Monitoring Of Experience Behavior*. Journal of Personality And Social Psychology. (www.iids.org/aigaion/documents/selfmonitoring.pdf, diakses pada 3 Januari 2018)
- Snyder, Mark and Gangestad : 1980. *Self Monitoring Theories*. Advanced and Experimental Psychology. New York. McGraw Hill Companies (e-book, www.gigapedia.com.Diakses 7 Januari 2018).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kelima. Bandung: CV Alfabeta.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Wibowo. 2016. *Penilaian Kinerja*. Jilid 5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.