

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UNIT USAHA PERCETAKAN DAN KONVEKSI KOPERASI PASAR SRINADI KLUNGKUNG

Oleh:

I DEWA KETUT ARIATA

ABSTRACT

The purpose of research at Business Unit Printing and Convection in the Cooperative Market Srinadi Klungkung is to determine the effect of leadership to discipline the employee, by taking a sample of 40 employees working in the business unit. The method used in this study using techniques of qualitative analysis and quantitative analysis techniques in the form of simple correlation analysis, determination analysis, simple linear regression analysis and t-test analysis. Based on the results obtained by simple correlation analysis that is equal to 0.763, which means there is a strong positive relationship (height) between the leadership to discipline the employee, the results of the analysis shows the results of determination by 58.2%, which means large variations between leadership influence on the discipline of employees by 58, 2% and siasanya influenced by other variables, simple linear regression analysis results show the results when the leadership is increased by one unit, will raise employee discipline of 9.6, indicating no effect of leadership on employee discipline, and t-test analysis shows the results of t-test value of 7.278 is greater than t-table is 1.686 and the t-count is in the region of rejection of H₀. This means that leadership and significant positive effect on employee discipline and is not a coincidence.

Keywords: *Leadership and Employee Discipline*

ABSTRAKSI

Tujuan dilakukan penelitian pada Unit Usaha Percetakan dan Konveksi pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, dengan mengambil sampel sebanyak 40 orang karyawan yang bekerja pada unit usaha tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif berupa analisis korelasi sederhana, analisis determinasi, analisis regresi linier sederhana dan analisis t-test. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh analisis korelasi sederhana yaitu sebesar 0,763 yang berarti ada hubungan positif yang kuat (tinggi) antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, hasil analisis determinasi menunjukkan hasil sebesar 58,2% yang berarti besarnya variasi pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 58,2% dan siasanya dipengaruhi oleh variabel lain, Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan hasil apabila

kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, akan menaikkan disiplin kerja karyawan sebesar 9,6 yang berarti menunjukkan ada pengaruh dari kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, dan Analisis t-test menunjukkan hasil nilai t-hitung sebesar 7,278 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,686 dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dan bukan merupakan suatu kebetulan.

Kata Kunci : Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara maksimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa di dalam organisasi peranan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak terlepas dari peran penting seorang pimpinan perusahaan itu sendiri dimana seorang pimpinan tentunya harus mempunyai kemampuan atau seni mengolah manajemen sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan, Gorda (2004:48), kepemimpinan adalah sifat atau karakter seseorang di dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen, dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya di dukung dengan peran pemimpin perusahaan dalam mendorong karyawannya untuk mau dan tekun bekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya, tentunya semua itu tidak terlepas dari disiplin kerja yang tinggi yang sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang dilakukan demi tercapainya tujuan bersama. Menurut Tohardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011:88) menerangkan bahwa disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dan iktikad tidak baiknya terhadap kelompok dan disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Seperti halnya dengan Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung merupakan satu perusahaan yang bergerak di bidang konveksi dan percetakan yang mempekerjakan 40 orang karyawan, dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yaitu seorang pemimpin perusahaan yang mampu mengolah dan mampu menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnnya supaya yakin, bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota, mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi berdasarkan kenyataan dan hasil observasi yang dilakukan, dapat dijelaskan masalah yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan, yaitu karyawan merasa pimpinan kurang tegas dan bijaksana dalam memperlakukan karyawan yang lebih senior, pimpinan kurang memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan pimpinan memberikan banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas-tugas karyawan menurut jabatannya. Selain itu pimpinan kurang bisa menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungan departemennya, akibatnya karyawan harus

menunggu sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan target yang direncanakan. Dengan timbulnya masalah-masalah tersebut tentunya berdampak pada disiplin kerja karyawan, dengan melemahnya disiplin kerja karyawan, karyawan merasa dirinya tidak akan puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan daripada perusahaan tidak akan tercapai dengan baik pula. Melemahnya disiplin kerja karyawan tersebut juga berpengaruh terhadap kehadiran daripada karyawan tersebut setiap bulannya.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan pada Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung adalah tingkat absensi kehadiran karyawan tersebut. Tingkat ketidakhadiran karyawan menurut jumlah karyawan dengan hari kerja yang sesungguhnya pada Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung pada bulan Januari sampai dengan Desember 2013. Bulan Januari presentase absensi 1,4 %, bulan Februari 2,024 %, bulan Maret 1,59%, bulan April 1,36%, bulan Mei 2,3%, bulan Juni 1,7%, bulan Juli 2,61%, bulan Agustus 1,6%, bulan September 1,47%, bulan Oktober 2,5%, bulan November 1,9% dan bulan Desember 2,27%. Berdasarkan absensi karyawan dapat dilihat dari persentase kehadiran menunjukkan persentase absensi pada Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung lebih dari 2%. Menurut Flippo mengatakan bahwa jumlah tingkat absensi berada di 0% s/d 2% artinya baik. Maka dari itu penelitian ini berupaya menggali sejauh mana pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain : *planning organizing* dan *controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan (Nitisemito, 2007:11). Sumber daya manusia adalah interaksi antara manusia yang selalu mencari alat untuk mencapai tujuan dan sesuatu di luar manusia pada saat ini disebut alam. Sebagian besar sumber daya manusia merupakan hasil akal budinya disertai pengetahuan serta pengalaman yang

dikumpulkan dengan sabar melalui jerih payah dan perjuangan berat (Martoyo, 2000:6).

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Stoner dalam Handoko, 2003:294). Pemimpin (*Leader*) adalah orang yang membina dan menggerakkan orang lain agar mereka bersedia dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang di dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen, dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya” (Gorda, 2004: 115). Indikator Kepemimpinan (Hasibuan : 172) adalah (a) Menjelaskan prosedur kerja, (b) Aktif dalam aktivitas pekerjaan, (c) Memberikan dorongan moril, (d) Memberikan kebebasan atas aspirasi, (e) Memberikan tauladan kepada bawahannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito, (2007 : 199) disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Menurut Hasibuan, (2005 : 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut Tohardi, (2002 : 393) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:236) Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2003 : 1994) meliputi : (a) Tujuan dan kemampuan, (b) Teladan pimpinan, (c) Balas jasa, (d) Keadilan, (e) Waskat, (f) Sangsi Hukum, (g) Ketegasan, dan (h) Hubungan kemanusiaan.

2.1.3 Pengertian Koperasi Serba Usaha

Koperasi serba usaha adalah suatu perkumpulan atau organisasi ekonomi yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan, yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota menurut peraturan yang ada, dengan bekerjasama secara kekeluargaan menjalankan suatu usaha, dengan tujuan mempertinggi kesejahteraan para anggotanya (Sutantya, 2001 : 1). Dasar kegiatan Koperasi serba usaha adalah kerjasama yang dianggap sebagai suatu cara untuk memecahkan berbagai persoalan yang mereka hadapi masing-masing, oleh sebab itu selayaknya bila Koperasi serba usaha menduduki tempat penting dalam perekonomian Indonesia disamping sektor-sektor perekonomian lainnya.

2.1.4 Percetakan

Menurut Haiman (2002) Percetakan adalah suatu kegiatan industri untuk menghasilkan suatu produk dalam skala besar dan masal baik dalam bentuk

tulisan, gambar, dan cetakan dengan tinta sebagai media utama. Dalam industri percetakan banyak teknik atau cara yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk, secara umum ada beberapa teknik yang paling dikenal dalam produksi percetakan yang terbagi menjadi 4 macam.

2.1.5 Pengertian Konveksi

Menurut Winardi (2006) Konveksi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan tekstil, jahit, disain, dan cetak berdasarkan permintaan order dalam skala besar. Jadi perusahaan konveksi adalah sebuah organisasi perencana atau sekumpulan orang yang melakukan kegiatan usaha dengan melakukan kegiatan konveksi atau produksi gambar dua dimensi dengan skala besar dengan menggunakan kain sebagai media dan tujuan sama seperti tujuan pada umumnya yaitu untuk mendapat keuntungan.

2.2 Hipotesis

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian terdahulu, maka penulis merumuskan sebuah hipotesis, yang akan diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan adalah “diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung”.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Yang menjadi lokasi penelitian adalah Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung yang beralamat di Jalan Jempiring Semarapura Kelod Klungkung dan obyek dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan yaitu karyawan Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

3.2 Sumber Data

1. Data Primer, adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara dan hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
2. Data Sekunder, adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain, misalnya jumlah tenaga kerja, tingkat absensi.

3.3 Metode Penentuan Sampel

Dalam penentuan sampel, metode yang digunakan adalah mengacu pada pendapat Arikunto (2002 : 107) Apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, selanjutnya jumlah subyeknya besar (lebih dari seratus) dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Mengingat jumlah karyawan Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung berjumlah 40 orang karyawan,

sehingga ke 40 orang karyawan dijadikan sampel penelitian, oleh karena itu penelitian ini dikategorikan penelitian populasi.

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah: Analisis kualitatif yang digunakan untuk mengkuantitatifkan hasil jawaban responden dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban diukur dengan menggunakan skala rikert. Dan analisis kuantitatif yang terdiri dari Analisis Korelasi Sederhana, Analisis Determinasi, Analisis Regresi Linier Sederhana, dan Analisis t-test.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh hasil tanggapan responden untuk seluruh responden variabel kepemimpinan, diperoleh respon jawaban sangat setuju sebanyak 36,13%. Kategori jawaban setuju sebanyak 46,93%, kategori jawaban ragu-ragu sebanyak 15,39%, kategori jawaban tidak setuju sebanyak 1,55%, dan tidak ada respon untuk jawaban sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh hasil tanggapan responden untuk seluruh responden variabel disiplin kerja karyawan, diperoleh respon jawaban sangat setuju sebanyak 32,7%. Kategori jawaban setuju sebanyak 43,4%, kategori jawaban ragu-ragu sebanyak 22,5%, kategori jawaban tidak setuju sebanyak 1,4%, dan tidak ada respon untuk jawaban sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi sederhana yang dibantu dengan software pengolahan data SPSS di dapat hasil koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,763. Artinya ada hubungan positif yang kuat (tinggi) antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung, hal ini menunjukkan bahwa bila kepemimpinan ditingkatkan, maka disiplin kerja karyawan akan ikut meningkat. Terlihat pada kolom Sig t (signifikan) pada tabel diatas terlihat sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah 0.05, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis determinasi diatas diperoleh hasil besarnya $r = 0,763$, maka besarnya koefisien determinasi diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan seratus persen berdasarkan rumus (Sudjana, 2000) : $D = r^2 \times 100\%$ atau $D = 0,763^2 \times 100\% = 58,2\%$ atau dari nilai *R Square* (hasil perhitungan SPSS *version* 21.0 sub menu regression model enter) pada tabel 5.3 diatas sebesar $0,582 \times 100\% = 58,2\%$. Hal ini berarti besarnya variasi pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung sebesar 58,2% sedangkan sisianya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh besarnya nilai a (constant) sebesar 8,904 dan b (koefisien regresi) sebesar 0,696. Berdasarkan nilai tersebut, maka persamaan regresi linier sederhana dapat diformulasikan sebagai berikut $Y = 8,904 + 0,696X$. apabila apabila

kepemimpinan = 0, maka disiplin kerja karyawan Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung adalah tetap sebesar 8,904 satuan, yaitu sebesar bilangan konstanta (a) dan apabila kepemimpinan (X) ditingkatkan satu satuan, sehingga besarnya sama dengan satu satuan, maka dengan peningkatan kepemimpinan satu satuan, akan menaikkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan ada pengaruh dari kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis t-test diperoleh hasil perhitungan nilai t-tabel sebesar 1,686 dan nilai t-hitung sebesar 7,278, maka nilai t-hitung lebih besar daripada nilai tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung dan bukan merupakan suatu kebetulan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil persamaan regresi sederhana $Y = 8,904 + 0,696 X$, artinya bahwa setiap kenaikan kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung sebesar 0,696 satuan. Hasil analisis juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,763, Hal ini berarti bahwa ada hubungan positif yang kuat (tinggi) antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil koefisien korelasi tersebut maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 58,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis t-test juga menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 7,278 lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,686 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima, dimana kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Unit Usaha Percetakan dan Konveksi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh mengindikasikan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, maka saran yang bisa diberikan sebagai berikut :

- a) Perusahaan hendaknya tetap mempertahankan disiplin kerja karyawan walaupun kepemimpinan tetap mempengaruhi daripada disiplin kerja karyawan selama ini, hal tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi.
- b) Mengingat disiplin kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan saja, hendaknya perusahaan juga memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan sehingga disiplin kerja karyawan tetap terjaga dan semakin disiplin lagi dalam mengambil tugasnya masing-masing yang nantinya dapat bermuara pada pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2007. *Organization dan Manajemen Perilaku*, University Petra Press, Surabaya
- Gorda, I.G.N, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Astabrata, Bali, Denpasar.
- Gorda I Gst Ngr, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Astabrata Bali Denpasar.
- Haiman, 2002, Pengantar Bisnis, Edisi pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Handoko T. Hani, (2003), *Manajemen*, Edisi kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan 2002, *Indikator Kepemimpinan*, Penerbit Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2007. *Desain Penelitian SDMan dan Perilaku Karyawan*, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito Alex S., (2007), *Manajemen Personalia*, , Penerbit Ghalia Indonesia
- Martoyo Susilo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Martoyo, S. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Tohardi, A. (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Solimun, 2003. *Structural Equation Model*, Handout Mata Kuliah Penelitian , Pasca Sarjana Universitas Bramawijaya Malang.
- Sudjana, 2000, *Statistik Ekonomi dan Niaga*, Jilid II, Edisi Ketiga, Tarsito Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-16, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Administrasi* (ed.5). Bandung : CV. Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Komunikasi* , Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Sutantya, 2001. *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Penerbit. BPFE, Yogyakarta
- T. Hani Handoko, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit. BPFE, Yogyakarta.
- Tohardi, A.2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Winardi, 2006. *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Penerbit. BPFE, Yogyakarta.
- <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/562/jbptunikompp-gdl-nevilnim51-28094-5-bab2-nev-1.pdf>