

Volume 1 | No.1 | Edisi : Juli – Desember 2012 | ISSN : 2302-4585

JURNAL

Kompetitif



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif

Vol. 1

No. 1

Hal : 1 - 113

Palembang, September 2012

ISSN: 2302 - 4585

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

- Pelindung : Prof. Dr. Ir. Edizal AE (Rektor)
- Pembina : Syaiful Sahri,SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
- Pimpinan Umum : Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
- Ketua Penyunting : Msy.Mikial,SE.,Ak.,M.Si
- Penyunting Ahli : Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP)
Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya)
Dr. Kamaluddin,SE.,M.M (Universitas Bengkulu)
Dr. Helmi Yazid,SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
- Penyunting Pelaksana : Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin,SE.MM,
Lusia Nargis, SE.,M.Si, Rizal Effendi,SE.MSi
- Sekretariat : Muhammad Said, SE.MSi (Pembantu Umum)
: Ernawati.SE.Ak (Keuangan)
: Yun Suprani,SE.MSi (Administrasi)
- Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129
Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "**Kompetitif**" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari, Juli) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

DAFTAR ISI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagar Alam
Kamsrin Sa'i 1 - 11

Analisis Rasio Keuangan untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Pendapatan Daerah pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin
Msy. Mikial 12 – 20

Analisis Efektivitas Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan Dana Perimbangan Terhadap Belanja Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin
Rizal Effendi 21 – 32

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Propinsi Sumatera Selatan
Amrillah Azrin 33 - 42

Analisa Hubungan Kekayaan Bersih Wajib Pajak Badan Dengan Beban Pajak Penghasilan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur
Sonang PP 43 - 57

Persepsi Konsumen Terhadap Persaingan Antar Merek Melalui Iklan (Studi Kasus Persaingan Antar Produk Deterjen Rinso Dan So Klin)
Lusia Nargis 58 - 69

Pengaruh Tingkat Pendapatan, Pendidikan dan Tanggungan Keluarga Terhadap Kepatuhan Masyarakat dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan di Kecamatan Ilir Timur II Palembang
Meti Zuliyana 70 – 78

Evaluasi Kinerja Keuangan Perusahaan Daerah Prodexim Palembang
Kusminaini Armin 79 – 90

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang
Nina Fitriana , Agustina M 91 – 100

Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Masyarakat, Transparansi Kebijakan Publik Dan Prinsip *Value For Money* Terhadap Pengawasan Keuangan Daerah (APBD)
Rosalina Pebrica Mayasari 101 – 113

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA II
(PERSERO) CABANG PALEMBANG**

Oleh :
Nina Fitriana¹⁾, Agustina M²⁾

ABSTRACT

Formulation of the problem in this study is how the influence of Labor Discipline and Supervision to Performance of PT. Port of Indonesia II (Persero) Branch Palembang. This case study aims to determine the effect of Labor Discipline and Supervision of Employee Performance PT. Port of Indonesia II (Persero) Branch Palembang. In this study used probability sampling with a sample of 42 respondents. While the design of this study is the influence of relationship between variables - variables using the survey method is to look at the influence of the independent variables consist of labor discipline (X1), supervision (X2) with the performance dependent variable (Y) PT. Port of Indonesia II (Persero) Branch Palembang.

The results showed that the relationship between discipline and supervision work very closely with Employee Performance. The existence of significant influence of labor discipline and supervision of the employee's performance either partially or simultaneously,

Keywords: Labor Discipline, Supervision, Performance

A. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan visi, misi, tugas pokok dan fungsi organisasi. Untuk itu kinerja sumberdaya manusia perlu mendapatkan perhatian. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi yaitu antara lain : kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang keluarga , tingkat sosial dan pengalaman, latar

belakang keluarga , tingkat sosial dan pengalaman, demografis (umur, asal usul, jenis kelamin), sumberdaya, Kepemimpinan, imbalan ,struktur , desain , persepsi , sikap, kepribadian dan motivasi. Pegawai merupakan ujung tombak dari organisasi, semakin tinggi kualitas pegawai diharapkan semakin tinggi pula kinerja organisasi, sebaliknya semakin rendah kualitas pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi, oleh karena itu pengembangan kualitas sumberdaya manusia sangatlah diperlukan.

¹⁾²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi UTP

Disiplin kerja merupakan sikap dari para karyawan untuk memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Organisasi/instansi, dengan kedisiplinan yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja para karyawan. Seperti tingkat absensi karyawan, masih ada sebagian karyawan yang kurang sekali mentaati peraturan dan tata tertib, seperti jarang masuk kerja, datang terlambat serta tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Banyak pengertian yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja atau prestasi kerja tetapi, semua pengertian itu dapat dikategorikan kedalam empat pengertian, yaitu : hasil kerja (Output), perilaku, proses, dan ciri-ciri individu. Istilah kinerja adalah “peng-Indonesia-an” dari kata “performance”. Kadang ditemukan juga “*employee performance*”, atau prestasi kerja karyawan. Istilah kinerja sebenarnya memiliki fokus yang tegas terhadap pengertian prestasi kerja, kinerja atau unjuk kerja karyawan.

Menurut Steers (Magdalena, 2004 : 147), “...kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga factor penting, (1) kemampuan, perangai, dan minat seorang karyawan; (2) kejelasan dan penerimaan atau

penjelasan penentu seorang karyawan; dan (3) tingkat motivasi karyawan. Kemampuan, perangai dan minat karyawan merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan. .

Husein Umar (2003: 14) ; Kinerja atau hasil kerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan dalam periode tertentu dan waktu tertentu dibandingkan dengan standar kerja dalam suatu organisasi. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka hasil penilaian kinerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Suyadi (2003:31) disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Disiplinisasi sebagai upaya menggerakkan disiplin dalam suatu organisasi diartikan Moenir

A.S (2003 : 181) sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem peraturan yang ketat.

Sedangkan disiplin itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2001 : 213) di definisikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Manullang (2005:143) menjelaskan, didalam suatu perusahaan peranan pengawasan adalah sangat penting karena fungsi pengawasan itu sendiri dapat membantu manajemen dan mengatasi segala kesulitan-kesulitan, penyelewengan-penyelewengan dapat menghambat kelancaran operasi perusahaan. Demikian pula fungsi pemberian perintah berhubungan erat dengan fungsi pengawasan, karena sesungguhnya pengawasan itu merupakan follow up perintah-perintah yang telah dikeluarkan, melalui pengawasan inilah dapat diketahui dimana letak kekurangan-kekurangan yang terdapat didalam melaksanakan tugas masing-masing pegawai dalam hubungannya dengan kelancaran operasi.

Menurut Terry (2001 : 379) mendefinisikan pengawasan adalah sebagai berikut : Mengoreksi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana”. Sedangkan menurut Ranupandojo (1999:109) pengawasan adalah : Aktivitas yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang ”**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang . ?.
2. Apakah terdapat pengaruh positif Pengawasan terhadap Kinerja karyawan PT.

PELINDO II (Persero) Cabang Palembang . ?.

3. Apakah terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja dan Pengawasan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang ?.

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang .
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang .
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang .

Melalui penelitian ini diharapkan :

1. Memberi masukan dalam bentuk saran, guna kepentingan perusahaan sebagai salah satu jalan keluar untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

2. Menambah pengetahuan dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Bagi Pihak Lain, Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian lainnya..

B. METODE PENELITIAN

1 Rancangan Penelitian

Untuk mempermudah proses penelitian data maka perlu dilakukan rancangan penelitian terhadap variabel-variabel yang saling berhubungan serta menjadi pendukung dalam melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu 2 (dua) independent variabel yaitu variabel bebas dan 1 (satu) dependent variabel yaitu variabel terikat.

Variabel X1 = Disiplin Kerja

Variabel X2 = Pengawasan

Variabel Y = variabel terikat yaitu Kinerja karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang.

2 Operasionalisasi Variabel

Instrumen penelitian ini terdiri dari Instrumen Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kinerja. Instrumen tersebut dibuat dalam bentuk Checklist

atau pilihan ganda berdasarkan Dimensi dan Indikator yang dikembangkan pada kisi-kisi. Untuk Variabel Disiplin Kerja sebanyak 15 butir, untuk Variabel Pengawasan sebanyak 15 butir, dan untuk Variabel Kinerja sebanyak 15 butir.

Dalam instrumen penelitian ini peneliti memberikan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden dengan menggunakan skala Likert. Skala ini dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi Indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item (butir soal) yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2003 : 86). Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. Sangat setuju dengan skor | 5 |
| 2. Setuju dengan skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu dengan skor | 3 |
| 4. Tidak setuju dengan skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju dengan skor | 1 |

3 Prosedur Pengumpulan Data

- i. Wawancara, dengan mengadakan komunikasi langsung secara lisan dengan pihak yang diteliti.

- j. Observasi, melakukan pengamatan langsung untuk memperoleh data.
- k. Kuisisioner, dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pihak yang dianggap perlu.
- l. Dokumenter, dengan cara memperoleh data dengan jalan mengutip data atau catatan yang disediakan perusahaan.

4. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi menurut Sugiyono (2004n; 57) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang sebanyak 168 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2004, h 73) adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian jumlah sampel menurut Ari kunto, S (2003 : 125) bahwa “Apabila subjek/ populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian

populasi. Selanjutnya bila subjek/populasinya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih". Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sampel sebanyak 42 orang (25% dari populasi).

5. Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner yang harus diisi dari kuesioner tiga variabel penelitian yaitu disiplin kerja, pengawasan dan Kinerja Karyawan.

6. Teknik Analisis

Dalam penelitian ini formula yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang .

a = Harga Y bila X = 0 (Harga Konstanta).

b₁b₂ = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel bebas yang didasari pada variabel terikat.

X₁ = Variabel disiplin kerja

X₂ = Variabel pengawasan

e = Error

Uji Hipotesa

a. Ho : b = 0, tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

b. Derajat Signifikasi keyakinan a = 0,05

c. Keputusan yang diambil oleh Ho ditolak jika $|t| > t$, dimana T adalah nilai t tabel.

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer meliputi Analisa Regres Linear Berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determininasi, serta Prediksi yang menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) 0,496, Pengawasan (X₂) 0,418, dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 7,217. sehingga persamaan Regresi Linear Berganda

adalah sebagai berikut : $Y = 7,217 + 0,496X_1 + 0,418X_2$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,496, Pengawasan (X_2) 0,418 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 7,217 Hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Konstanta sebesar 7,217 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan Disiplin Kerja (X_1) Pengawasan (X_2) (secara matematika, X_1 , dan X_2 adalah 0) maka Kinerja Karyawan tetap sebesar 7,217 unit skor. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) 0,496 atau sama dengan 49,60% Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 100 % maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja Karyawan 49,60% dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Koefisien regresi Variabel Pengawasan (X_2) sebesar 0,418. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan

Disiplin Kerja sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Karyawan 41,80% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Bahwa antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat korelasi sebesar 0,854 termasuk pada katagori tingkat hubungan yang sangat kuat dan Korelasi tersebut signifikan, karena setelah dikonsultasikan dengan nilai (r) pada tabel kritik (r) product moment, nilai (r) hitung lebih besar dari nilai (r) tabel. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,729, nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Dengan kata lain kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang adalah sebesar 72,90%

sedangkan selebihnya 27,10% dijelaskan/ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Didasarkan dari pengolahan data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan uji-t, bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji -t dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$), demikian juga variabel Pengawasan berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji -t dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$).
2. Dari hasil koefisien korelasi $R = 0,854$, artinya hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan sangat erat dan searah (korelasi positif) sebesar 85,40%.
3. Diperoleh koefisien Determinasi ($R^2 = 0,729$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 72,90% secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap variabel

Kinerja Karyawan, sedang sisanya 27,10% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Dengan uji - F, variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji -F dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$).

Saran- saran

Bertolak dari kesimpulan berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang sebagai berikut :

1. Agar pihak Pimpinan terus menerus berupaya untuk memberikan contoh yang baik dalam memimpin dan memberikan teguran yang persuasif, sehingga dengan sadar mereka secara bersama - sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai indikator variabel Kinerja Karyawan.
2. Agar pihak lembaga terus menerus berupaya untuk memberikan Pengawasan yang kondusif, sehingga dengan sadar mereka secara bersama

- sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai indikator variabel Kinerja karyawan
- 3. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah-masalah Kinerja Karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan berbagai variabel bebas lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi*, Penerbit Rineka Cipta, Bandung
- Alex S. Nitisemito, Drs. Ec. , 2001, *Manajemen Suatu Pengantar*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hadari, Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Husein. Umar, 2003. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Magdalena , 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Agus Dharma, SH, med, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan, .2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Moenir, A S, 2003. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*,: CV. Haji Masagung. Jakarta
- M. Manullang, Drs., 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sondang P. Siagian 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suyadi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.