
PERAN KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Jon Henri Purba
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Memasuki era globalisasi, manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang harus dimiliki setiap perusahaan agar mampu bersaing di pasar global. Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Tulisan ini akan melakukan kajian teoretis mengenai peran kepemimpinan, dan disiplin kerja serta kaitannya dengan produktivitas kerja. Kepemimpinan yang efektif, dan disiplin kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi positif pada produktivitas tenaga kerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; disiplin kerja; produktivitas kerja; telaah teori*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi psikis dan fisik yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja haruslah dikelola dengan baik dan benar agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses

adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan produktivitas kerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Peran kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun peran kepemimpinan tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan anggota/pekerja dan perusahaan.

Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya, di samping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Selain faktor dari kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin perusahaan tersebut, pengaruh disiplin kerja juga memegang peranan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang

timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis pengertian produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu, dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Tulisan ini akan melakukan kajian teoretis mengenai peran kepemimpinan, dan disiplin kerja serta kaitannya dengan produktivitas kerja. Pada bagian-bagian berikutnya, akan dijelaskan mengenai konsep-konsep kepemimpinan, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2009), pemimpin adalah “Seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.”

Amirullah dan Budiyono (2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: “Kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang ditentukan.”

Menurut Sule dan Saefullah (2006:255), kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.

Berdasarkan pengertian di atas, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Amirullah dan Budiyono (2004) mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

1. Fungsi penentu arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil, semuanya pasti dibentuk dalam

rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek yang harus dicapai melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

2. Fungsi juru bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pimpinan untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait. Peran ini sangat penting, karena disadari bersama bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

3. Fungsi Komunikator

Berkomunikasi pada hakikatnya adalah mengalihkan suatu pesan dari satu pihak ke pihak lain. Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi (penerima pesan). Fungsi kepemimpinan ini lebih ditekankan kepada kemampuannya untuk

mengkomunikasikan sasaran, strategi dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4. Fungsi Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segala berusaha keras menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pimpinan akan rusak, kepercayaan kepada pimpinan akan merosot dan bahkan hilang. Jadi, kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif, dan netral merupakan salah satu indikator efektivitas kepemimpinan seseorang.

5. Fungsi Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan ketrampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus menerus. Dengan perkataan lain, diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pimpinan, terlepas

dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Sunyoto (2012), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

2) Pemberian Motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial atau non finansial.

3) Kemampuan Memimpin

Tidak setiap orang atau pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah

berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam gaya kepemimpinannya, apakah mempunyai gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif atau bebas kendali.

4) Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja

5) Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja (*positive leadership*).

Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat

menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006).

David dalam Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan "sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut

Menurut Husnan dalam Budiarti (2002) Disiplin adalah "setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah". Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan

Menurut Fathoni (2006), disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Davis dalam Budiarti (2002), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryono (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang

berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Jenis-jenis Disiplin kerja

Handoko (2002) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu : 1) Disiplin Preventif, 2) disiplin korektif, dan 3) disiplin Progresif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi

yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

2. Teladan pimpinan

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Teladan pimpinan sangat berperan sekali dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, misalnya: jujur, berdisiplin, adil serta sesuai dengan kata dan perbuatannya.

3. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

4. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan

karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat pemanfaatan sumber daya dalam mengusahakan laba usaha, di mana laba usaha tersebut merupakan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Dengan demikian produktivitas kerja merupakan konsep yang universal yang dimaksudkan untuk menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan dengan menggunakan sedikit sumber daya.

Produktivitas berarti adanya keseimbangan antara semua faktor produksi yang memberikan hasil maksimum dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya. Produktivitas dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur dengan tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisien.

Menurut Hasibuan (2005:94) bahwa : “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang baik.”

Menurut Swastha dan Sukotjo (2002:281) produktivitas adalah “sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tertentu.”

Kemudian Sedarmayanti (2009:60) menyebutkan bahwa produktivitas individu merupakan “perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu”.

Dengan demikian produktivitas dapat disimpulkan sebagai perbandingan antara besarnya input yang dilibatkan dalam kegiatan produksi terhadap hasil akhir (output) yang dihitung berdasarkan nilai unit atau rupiah barang dan jasa yang dihasilkan. Pengertian ini mengandung arti bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dinilai dari hasil perbandingan antara input terhadap output dan harus dapat diukur berapa besarnya.

Dengan mengidentifikasi produktivitas dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk suatu pengukuran bagi masing-masing elemen sehingga dapat ditentukan orientasi kemajuan produktivitas. Hasil pengukuran produktivitas di waktu yang lain dengan analisis pengukuran dapat diketahui kekurangannya, dimana

kekurangan itu diperbaiki di masa mendatang.

Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor produktivitas pokok yang dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika produktivitas secara langsung maupun tak langsung dengan melalui perubahan unsur-unsur pemasukan dan hasil hubungan satu sama lain. Pada sebuah sistem yang kompleks, sistem totalnya lebih penting dari bagiannya, sedangkan dalam proses produksi semua pemasukan harus diperhitungkan berdasarkan pada pelaksanaannya secara keseluruhan.

Sutrisno (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1) Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan

produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya.

5) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap disiplin karyawan dalam bekerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan produktivitas kerja merupakan adalah ukuran yang menunjukkan ukuran pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Harris Budiyono. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budiarti, Dwi Puspita. 2002. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja. Yogyakarta: BPFE.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko T. Hani. 2002. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Handoko, T.Hani. 2003. Manajemen. Jilid Kedua. Edisi Kedelapanbelas. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. Manajemen sumber Daya Manusia, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Machfoedz, Mahmud. 2007. Pengantar Bisnis Modern. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen SDM. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Stoner, James A.F., R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 2006. Manajemen. Alih Bahasa: Alexander Sindoro. Jilid Kedua. Jakarta: Prehallindo.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2006. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.
- Swastha, Basu DH dan Ibnu Sukotjo. 2002. Pengantar Bisnis Modern. Yogyakarta: Liberty.