

ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA PTPN XIV KABUPATEN TAKALAR

Arfiany*)

STIM Lasharan Jaya Makassar, Jl. Abdullah Dg. Sirua Makassar

Abstract : The aim of this study was to determine how much influence the discipline of working on the performance of employees at the sugar factory PTPN XIV Takalar. The study population was all the employees of the sugar factory PTPN XIV Takalar which amounted to 60 employees. While the sampling method used is a method of sampling is saturated, so the sample size is determined as many as 60 people. To obtain the required data, then the data collection methods used were observation and interview. While the method of analysis used is descriptive analysis, simple regression analysis, coefficient of determination, correlation analysis and hypothesis testing. Based on the analysis of research on the effect of labor discipline on the performance of employees in the sugar factory PTPN XIV Takalar, it can be concluded that there is significant influence between disciplines working with employee performance.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar yakni berjumlah 60 orang karyawan. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 60 orang. Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan interview. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, analisis korelasi dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Hasibuan (2008:194).

Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan

perilaku karyawan untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh suatu perusahaan. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing karyawan dengan tujuan perusahaan. Manajemen perusahaan harus mampu membuat kebijakan untuk mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan. Tahap pertama adalah menata peraturan kerja sebagai kerangka acuan bagi karyawan. Tahap berikutnya adalah menerapkan pengawasan untuk membentuk karakter disiplin dan yang terakhir adalah membudayakan disiplin kerja dikalangan karyawan itu sendiri.

Untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007 : 153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Rumusan Masalah

Pokok permasalahan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar.”

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber-daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumberdaya manusia (*human resource*), dan sumberdaya non-manusia (*non-human resources*). Yang

termasuk dalam kelompok sumberdaya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Yuli (2005:15) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi (2008 : 6) adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel. Handoko (2008:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sutrisno (2009:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Selanjutnya pengertian yang sama dikemukakan Simamora (2006 : 4) bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan pengembangan,

penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Siagian (2008 : 305) menyatakan bahwa : “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Banyak problem yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja. Dengan demikian, amat sulit menerapkan disiplin terhadap pekerjaan bagi setiap tenaga kerja. Tampaknya motif setiap tenaga kerja menerima struktur dan dinamika sendiri. Struktur tersebut seringkali disebut hierarki, yaitu suatu motif biasanya lebih kuat dibandingkan motif yang lain. Oleh karena itu, motif juga kuat pengaruhnya terhadap disiplin kerja tenaga kerja dibandingkan motif-motif yang lain. Akan tetapi, sebenarnya struktur tersebut tidak tetap. Motif utama tenaga kerja yang ada saat ini mungkin bukan merupakan motif yang utama untuk hari esok. Perubahan susunan motif tersebut terjadi kapan saja setelah suatu motif terpenuhi dengan baik dan motif yang lain muncul menggantikannya. Motif lama yang sudah terpuaskan akan menjadi tenang dan mungkin tak akan banyak

mendorong tenaga kerja untuk bertindak dan berperilaku dibandingkan dengan motif baru yang masih belum terpuaskan.

Motif-motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi amat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Dengan demikian, disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegakkan.

Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja, menurut Sastrohadwiryo (2002 : 292) antara lain:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan

sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan dengan baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2009 : 194), diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika

kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas dan jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperang penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi

hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahnya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer perusahaan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan

lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor *intern* dan *ekstern* organisasi.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Rivai (2009:309) mengemukakan bahwa: "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya".

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik

karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Fahmi (2010:20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning* suatu organisasi).

Supriyono (2010:281) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu".

Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang andal, dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sanyoto dalam Mangkunegara (2005 : 10) adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka digunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi, Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai disiplin kerja yang diterapkan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar.
2. Interview, Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan

analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan atau menguraikan penerapan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan persamaan regresi yang dikutip dari Iqbal (2002 : 250) dengan rumus :

$$Y = a + b (X)$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X = Disiplin kerja

a dan b = Koefisien regresi

3. Koefisien determinasi adalah suatu analisis untuk menguji seberapa besar pengaruh simultan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus : $1 - r^2$
4. Analisis korelasi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Supriyanto (2010 : 249) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

di mana :

r = Koefisien korelasi

Y = Kinerja karyawan

X = Disiplin karyawan

n = Jumlah periode tahunan

5. Pengujian hipotesis

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y), dapat dilakukan perhitungan dengan

menggunakan pengujian secara statistik, yaitu uji t, dengan menggunakan rumus :

$$t_o = \frac{b}{S_b}$$

di mana :

t_o = t observasi

b = Koefisien regresi

S_b = Simpangan baku

Dengan menggunakan derajat kebebasan (n-2) pada = 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

1. Analisis Deskripsi Responden

Deskripsi identitas responden adalah gambaran identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian, dimana dalam deskripsi identitas responden dapat dikelompokkan menjadi 5 kelompok responden yaitu : umur responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja dan status perkawinan. Selanjutnya perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi identitas responden maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar.

Dalam deskripsi identitas responden, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi berdasarkan umur responden yang dapat dilihat pada tabel 5 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1: Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	Dibawah 25 Tahun	4	6,7
2	26-39 Tahun	7	11,7
3	30-39 Tahun	16	26,7
4	40-45 Tahun	24	40
5	Diatas 45 Tahun	9	15
	Jumlah	60	100

Sumber : Pabrik Gula PTPN XIV Takalar

Tabel 1 yakni deskripsi responden berdasarkan umur, yang menunjukkan

bahwa kebanyakan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah rata-rata berumur antara 40 – 45 tahun, hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan Pabrik Gula PTPN XIV Takalar adalah sebagian besar berumur antara 40 – 45 tahun yakni sebesar 24 orang (40%).

Selanjutnya akan disajikan deskripsi responden menurut tingkat jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 : Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	Wanita	20	33,3
2	Pria	40	66,7
	Jumlah	60	100

Sumber : Pabrik Gula PTPN XIV Takalar

Berdasarkan Tabel 2 yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, nampak bahwa sebagian besar didominasi oleh responden yang mempunyai jenis kelamin pria yakni sebesar 40 orang atau 66,7%. Hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan dan karyawan yang bekerja pada perusahaan Pabrik Gula PTPN XIV Takalar adalah pria.

Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3 : Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	SMA	6	10
2	Diploma D3	9	15
3	Sarjana S1	24	40
4	Pasca Sarjana S2	21	35
	Jumlah	60	100

Sumber : Pabrik Gula PTPN XIV Takalar

Berdasarkan Tabel 3 yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, nampak bahwa sebagian besar jenis pendidikan terakhir responden adalah Sarjana/Strata 1 yakni sebesar 24 orang atau 40%. Hal ini berarti tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan Pria adalah rata-rata mempunyai pendidikan sebagai Sarjana.

Selanjutnya akan disajikan deskripsi responden menurut lamanya bekerja, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4: Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	Dibawah 1 Tahun	2	3,3
2	1-5 Tahun	11	18,3
3	5-10 Tahun	33	55
4	10 Tahun Ke atas	14	23,3
	Jumlah	60	100

Sumber : Pabrik Gula PTPN XIV Takalar

Tabel 4 yakni deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja, yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja terlama adalah antara 5-10 tahun yakni sebesar 33 orang atau 55%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar lama kerja karyawan adalah rata-rata 5 – 10 tahun, hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja pada perusahaan maka akan semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Selanjutnya akan disajikan tanggapan responden mengenai status perkawinan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 6 : Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	Sudah kawin	46	76,70
2	Belum Kawin	14	23,30
	Jumlah	60	100

Sumber : Pabrik Gula PTPN XIV Takalar

Berdasarkan tanggapan responden mengenai status perkawinan nampak bahwa sebagian besar status perkawinan responden adalah sudah kawin yakni sebesar 46 orang atau 76,70%, hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar

status perkawinan responden adalah sudah kawin.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan jawaban responden mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan deskripsi jawaban responden mengenai disiplin kerja yang dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 : Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu ke kantor	4 (6,7)	10 (16,7)	16 (26,7)	26 (43,3)	4 (6,7)
2	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja	1 (1,7)	10 (16,7)	16 (26,7)	30 (50)	3 (5)
3	Saya tepat waktu dalam istirahat	1 (1,7)	11 (18,3)	7 (11,7)	38 (63,3)	3 (5)
4	Saya tepat waktu pulang kantor	1 (1,7)	8 (13,3)	19 (31,7)	29 (48,3)	3 (5)
5	Saya menggunakan inventaris kantor untuk kepentingan dinas semata-mata	4 (6,7)	5 (8,3)	11 (18,3)	37 (61,7)	3 (5)
6	Saya selalu memperhatikan kerapihan pakaian seragam dan kerapihan potongan rambut	6 (10)	9 (15)	19 (31)	23 (38,3)	3 (5)
7	Saya selalu menjaga perilaku di tempat kerja, seperti tidak merokok, memutar musik dan lain-lain.	5 (8,3)	5 (8,3)	24 (40)	25 (41,7)	1 (1,7)
8	Saya berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan	4 (6,7)	3 (5)	13 (21,7)	38 (63,3)	2 (3,3)
9	Saya merasa nyaman bekerja apabila mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan	4 (6,7)	3 (5)	20 (33,3)	31 (51,7)	2 (3,3)
10	Saya selalu mengikuti instruksi pimpinan untuk bekerja dengan teliti	4 (6,7)	6 (10)	16 (26,7)	31 (51,7)	3 (5)
11	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik, sebagai wujud tanggungjawab saya terhadap perusahaan	4 (6,7)	6 (10)	18 (30)	29 (48,3)	3 (5)

Berdasarkan tabel di atas yakni deskripsi jawaban responden mengenai disiplin kerja, pernyataan saya selalu hadir tepat waktu ke kantor dari 60 responden rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 26 responden (43,3%). Pernyataan saya selalu memanfaatkan waktu kerja

dengan bekerja rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebesar 30 responden (50%). Kemudian pernyataan Saya tepat waktu dalam istirahat, responden lebih banyak yang memberikan setuju sebesar 38 responden (63,3%). Pernyataan saya tepat waktu pulang kantor, responden

lebih banyak memberikan jawaban setuju sebesar 29 responden (48,3%). Selanjutnya pernyataan saya menggunakan inventaris kantor untuk kepentingan dinas semata-mata, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 37 responden (61,7%). Untuk pernyataan saya selalu memperhatikan kerapihan pakaian seragam dan kerapihan potongan rambut, maka rata-rata responden lebih banyak memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 23 responden (38,3%).

Kemudian untuk pernyataan saya selalu menjaga perilaku di tempat kerja, seperti tidak merokok, memutar musik dan lain-lain, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 25 responden (41,7%). Pernyataan saya berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 38 responden (63,3%).

Selanjutnya pernyataan saya merasa nyaman bekerja apabila mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 31 responden (51,7%). Sedangkan untuk pernyataan saya selalu mengikuti instruksi pimpinan untuk bekerja dengan teliti, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 31 responden (51,7%). Dan untuk pernyataan saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik, sebagai wujud tanggungjawab saya terhadap perusahaan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 29 responden (48,3%).

Selanjutnya akan disajikan deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 8: Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Setiap karyawan menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja	-	-	14 (23,3)	43 (71,7)	3 (5)
2	Setiap pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan cepat	1 (1,7)	2 (3,3)	20 (33,3)	33 (55)	4 (6,7)
3	Pegawai memiliki keterampilan atau skill yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	2 (3,3)	2 (3,3)	17 (28,3)	34 (56,7)	5 (8,3)
4	Mempunyai inisiatif atau ide untuk mengembangkan perusahaan	4 (6,7)	6 (10)	16 (26,7)	31 (51,7)	3 (5)
5	Kebersihan dan kerapihan dari hasil kerja yang telah dilakukan	3 (5)	6 (10)	19 (31,7)	28 (46,7)	4 (6,7)
6	Mencoba untuk profesional dalam pekerjaan	4 (6,7)	5 (8,3)	15 (25)	28 (46,7)	8 (13,3)
7	Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan baik tugas utama maupun tambahan dengan cepat	3 (5)	4 (6,7)	17 (28,3)	33 (55)	3 (5)
8	Menghasilkan kualitas kerja yang dapat diandalkan	-	3 (5)	17 (28,3)	35 (58,3)	5 (8,3)
9	Mengikuti setiap instruksi kerja yang diberikan oleh pimpinan	-	2 (3,3)	22 (36,7)	34 (56,7)	2 (3,3)

Berdasarkan tabel di atas yaitu deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan, untuk pernyataan setiap karyawan menjalin hubungan dan

kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 43 responden (71,7%). Kemudian pernyataan

setiap pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan cepat, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 33 responden (55%). Untuk pernyataan pegawai memiliki keterampilan atau skill yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 34 responden (56,7%). Selanjutnya pernyataan mempunyai inisiatif atau ide untuk mengembangkan perusahaan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 31 responden (51,7%).

Kemudian untuk pernyataan kebersihan dan kerapian dari hasil kerja yang telah dilakukan, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 28 responden (46,7%). Selanjutnya pernyataan mencoba untuk profesional dalam pekerjaan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 28 responden (46,7%). Sedangkan pernyataan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan baik tugas utama maupun tambahan dengan cepat, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 33 responden (55%). Untuk pernyataan menghasilkan kualitas kerja yang dapat diandalkan, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju

yaitu sebesar 35 responden (58,3%). Dan untuk pernyataan mengikuti setiap instruksi kerja yang diberikan oleh pimpinan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 34 responden (56,7%).

3. Analisis Reliabilitas dan Validitas

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan konsisten dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Sedangkan reliabel instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya, reliabilitas instrument dimaksudkan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *cronbach's*.

Kemudian reliabilitas suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60. Sebab kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60. Jadi pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 9 yaitu :

Tabel 9: Hasil Uji Reliabilitas Dengan SPSS 17

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha if Item Deleted	r standar	Keterangan
Disiplin kerja	0,896	0,60	reliabel
Kinerja karyawan	0,812	0,60	reliabel

Tabel 9 yang merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 17, nampak bahwa dengan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60, hal ini berarti semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel.

b. Pengujian Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh manakah instrumen

pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Oleh karena itulah maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Kemudian dalam mengukur validitas, metode yang digunakan adalah analisis *corrected item total correlation*. Dimana dengan analisis faktor dimaksudkan

untuk menguji apakah setiap butir-butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk atau variabel. Dalam hubungannya

dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil uji validitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9 : Hasil Uji Validitas Dengan SPSS 17

Variabel Penelitian	Kode Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r standar	Keterangan
Disiplin Kerja	Dk1	0,195	0,30	Valid
	Dk2	0,478	0,30	Valid
	Dk3	0,616	0,30	Valid
	Dk4	0,508	0,30	Valid
	Dk5	0,754	0,30	Valid
	Dk6	0,615	0,30	Valid
	Dk7	0,750	0,30	Valid
	Dk8	0,852	0,30	Valid
	Dk9	0,697	0,30	Valid
	Dk10	0,733	0,30	Valid
	Dk11	0,759	0,30	Valid
Kinerja Karyawan	Kk1	0,335	0,30	Valid
	Kk2	0,462	0,30	Valid
	Kk3	0,719	0,30	Valid
	Kk4	0,693	0,30	Valid
	Kk5	0,550	0,30	Valid
	Kk6	0,347	0,30	Valid
	Kk7	0,761	0,30	Valid
	Kk8	0,374	0,30	Valid
	Kk9	0,376	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 5 yakni hasil pengujian validitas mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan 20 item pertanyaan, maka setelah dilakukan pengujian validitas nampak ada satu item pertanyaan yang tidak valid pada variabel disiplin kerja, maka setelah dilakukan hasil pengujian validitas nampak ada satu item pertanyaan yang tidak valid yakni pada variabel disiplin kerja pada item pertanyaan nomor satu, sebab memiliki nilai korelasi yang dibawah dari 0,30, sedangkan untuk item pertanyaan lainnya sudah valid karena memiliki nilai cronbach' alpha di atas dari 0,30.

Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan dengan 9 item pertanyaan, nampak bahwa semua item pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai

corrected item total correlation yang di atas dari 0,30

4. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Peranan sumber daya manusia dalam pengelolaan usaha diperlukan oleh setiap perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia yang dimiliki maka segala aktivitas yang dijalankan tidak akan terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itulah maka sumber daya manusia berperan terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia maka perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja, sebab dengan adanya disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dengan pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka

perlu dilakukan analisis regresi, dimana analisis regresi dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan hasil olahan data regresi yang dapat dilihat pada tabel 10 yaitu sebagai berikut :

Tabel 10 : Hasil Analisis Regresi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	14.809	1.984		7.464	.000
Disiplin Kerja	.455	.053	.751	8.666	.000
R = 0,751		Fhit = 75,098			
R2 = 0,564		Sig = 0,000			

Berdasarkan tabel 10 yakni hasil koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 17, maka dapat disajikan interpretasi dari koefisien regresi yaitu sebagai berikut :

$b_0 = 14,809$ yang diinterpretasikan sebagai berikut bahwa tanpa memperhitungkan variabel disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 14,809 (unit skala).

$b_1 = 0,455$ dimana dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,455 (unit skala).

Kemudian akan disajikan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka akan disajikan nilai R, R2 yang diperoleh dengan menggunakan SPSS versi 17 yaitu sebagai berikut :

R = 0,751

R2 = 0,564

Interpretasi (arti ekonominya)

R = 0,751 yang diartikan ada hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai korelasi yang positif dan mendekati 1.

R2 = 0,564 yang diartikan sebesar 56,40% dipengaruhi oleh variable disiplin kerja, sedangkan

sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, dapatlah dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variable disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sig = 0,000 dan Fhitung 75,098 > Ftabel 3,156, sehingga dapat dikatakan ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai sig yang kurang dari 0,05.

5. Pembahasan

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Pabrik Gula PTPN XIV Takalar, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,455 dengan nilai thitung = 8,666, begitu pula dengan nilai Fhitung = 75,098 dan nilai sign sebesar 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, melalui kehadiran karyawan yang tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja, tepat waktu istirahat, tepat waktu pulang kantor, kerapuhan karyawan, mengikuti instruksi pimpinan, mengerjakan pekerjaan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
2. Ada hubungan yang signifikan antara variable disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $\text{sig} = 0,000$ dan $F_{\text{hitung}} 75,098 > F_{\text{tabel}} 3,156$, sehingga dapat dikatakan ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai sig yang kurang dari 0,05.
3. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Pabrik Gula PTPN XIV Takalar, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,455 dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 8,666$, begitu pula dengan nilai $F_{\text{hitung}} = 75,098$ dan nilai sign sebesar 0,000.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disajikan beberapa saran-saran yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan agar dalam meningkatkan disiplin kerja maka perlu ditingkatkan tingkat kehadiran karyawan dan selain itu perlu pemanfaatan waktu kerja dalam penanganan pekerjaan.
2. Disarankan pula untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel lain diantaranya variabel kompensasi, pengadaan sanksi serta pengawasan melekat disamping

variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi Syafruddin, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Fathoni Abdurahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta
- Fahmi Irham, 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Aditama, Bandung
- , 2009, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi

- ketiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sastrohadirwiryo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian P. Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Penerbit : Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Supriyono Achmad Sani, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : UIN Maliki Press, Malang
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi pertama, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta
- Yuli, Sri Budhi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Universitas Muhammadiyah, Malang.