

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ASURANSI PRUDENTIAL DI KOTA PALANGKA RAYA

Influence of working discipline on Prudential employee productivity in the city of Palangka Raya

Siren*
Erik Pranata

Universitas Muhammadiyah
Palangkaraya, Palangka Raya, Central
Kalimantan, Indonesia

email:

siren@umpalangkaraya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan asuransi Prudential Kota Palangka Raya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data berupa observasi dan kuesioner(angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment menurut Sugiyono (2012:212).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan Asuransi Prudential di kota Palangka Raya masih kurang baik dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Dilihat dari seringnya karyawan datang terlambat, gaji yang diterima dirasa belum sesuai, kurangnya penghargaan, tidak adanya sanksi tertulis dan kurangnya kedekatan sebagai rekan sekantor. Disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan asuransi di kota Palangka Raya. Dari hasil yang didapat dengan menggunakan rumus korelasi product moment dimana nilai rxy sebesar 0,995948.

Kata Kunci:

Kualitas
Sumber Daya Manusia
Kinerja

Keywords:

Quality
Human Resources
Performance

Accepted

June 2015

Published

Oktober 2015

Abstract

The research aims to understand how much the influence of work discipline has on employee productivity from Prudential City Palangka Raya employees. The research methods used in this study are quantitative research methods. Data collection in the form of observations and questionnaires. The data analysis technique in this study used the correlation analysis of the product moment according to Sugiyono (2012:212).

The results concluded that the work discipline of Prudential insurance employees in the city of Palangka Raya is still lacking and not as expected. Judging from employees often come late, the salary received is improper, lack of appreciation, absence of written sanctions and lack of immediacy as Co-Office. Working discipline is very positive and significant towards the work productivity of insurance employees in the city Palangka Raya. From the results obtained by using the product correlation formula when the value is Rxy 0.995948.

PENDAHULUAN

Perusahaan asuransi merupakan lembaga keuangan non bank yang mempunyai peranan tidak jauh beda dengan bank, yaitu bergerak dalam bidang layanan jasa yang diberikan kepada masyarakat dalam mengatasi resiko yang terjadi di masa yang akan datang.

Faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Disiplin kerja

adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur kerja.

Ada beberapa tujuan tindakan disiplin diantaranya ialah menciptakan perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahan, dan juga membantu karyawan agar lebih produktif.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, diperlukan adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas

kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti: ruangan, komputer, material printing, dan sebagainya.

Perusahaan mengalami beberapa masalah baik di internal maupun eksternal perusahaan. Masalah internal perusahaan salah satunya adalah kurangnya disiplin karyawan, kurangnya fasilitas yang menunjang kinerja karyawan, serta ruang yang kurang memadai. Begitu juga di kantor asuransi Prudential Palangka Raya. Sebagai badan usaha yang bergerak di bidang jasa, kedisiplinan dalam bekerja sangat diutamakan demi meningkatkan produktivitas kerja individu ataupun organisasi/perusahaan.

Disiplin Kerja

Keith Davis dalam Anwar Prabu Mankunegara (2011:129) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Siagian dalam Edy Sutrisno (2009: 96). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu: (1). Tingginya semangat karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, (2). Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, (3). Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, (4). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan, (5). Meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

1. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengorkesi tindakan-tindakan individu dalam itikad yang tidak sebaiknya

terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Thohardi dalam Edy Sutrisno (2009 : 88)

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009 : 89), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah: (1). Besar kecilnya pemberian kompensasi, (2). Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan, (3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (4). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5). Ada tidaknya pengawasan pimpinan, (6). Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, (7). Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2015 : 194-198) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: (1). Tujuan dan kemampuan, (2). Teladan pemimpin, (3). Balas jasa, (4). Keadilan, (5). Waskat (pengawasan melekat), (6). Sanksi hukum, (7). Ketegasan, (8). Hubungan kemanusiaan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah keinginan (*the will*) serta upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Siagian dalam Edy Sutrisno (2009 : 99).

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2009:103) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1). Pelatihan, (2). Mental dan kemampuan fisik

karyawan, (3). Hubungan antara atasan dengan bawahan.

2. Indikator Produktivitas

Eddy Sutrisno (2009 : 104-105). Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu: (1). Kemampuan, (2). Meningkatkan hasil yang dicapai, (3). Semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5). Peningkatan mutu, (6). Maksimal efisiensi.

3. Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2009 : 105) Faktor-faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah: (1). Perbaikan terus-menerus, (2). Peningkatan mutu hasil kerja, dan (3). Pemberdayaan sumber daya manusia.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang mana data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan dan agen Asuransi Prudential Palangka Raya yang berjumlah 60 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan dan agen Asuransi Prudential Palangka Raya yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian kali ini menggunakan sampel total. Teknik Pengumpulan Data melalui observasi dan kuesioner (angket).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja (variabel X)

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak sebaiknya terhadap kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat dilihat yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi/perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi/perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Begitu juga para karyawan Prudential, disiplin kerja sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang direncanakan bersama, terlebih untuk karyawan itu sendiri, disiplin sangat diperlukan untuk bisa meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan demi kebaikan dirinya sendiri.

Adapun disiplin kerja karyawan Prudential di kota Palangka Raya dapat dilihat dari beberapa indikator berdasarkan teori (Hasibuan 2005 : 194-198):

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Bagi para karyawan Prudential di Palangka Raya, tujuan dan kemampuan yang dimiliki sudah sangat baik. Hal ini diperkuat dengan hasil kuesioner yang berdasarkan pada pernyataan kejelasan tugas dan kesesuaian pekerjaan yang diterima, 100% responden menjawab telah mendapatkan tugas yang jelas, dan 98,90% responden menjawab telah mendapatkan tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

b. Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan dalam perusahaan Prudential masih belum memberikan teladan dan contoh yang baik bagi para karyawannya, hal ini didasarkan pada hasil penelitian, yang mana 51,60% responden menyatakan pimpinan masih sering datang terlambat ke kantor, hal ini membuat karyawan lain menjadi ikut datang terlambat, ini mungkin sering terjadi karena para karyawan menganggap datang terlambat merupakan hal yang biasa, dikarenakan pimpinan sering kali datang lebih lambat daripada karyawan lainnya.

Sedangkan dalam hal tanggung jawab, Pimpinan prudential sudah cukup baik dalam memberikan arahan atau bimbingan dalam bekerja pada karyawannya. 91,60% responden setuju bila pimpinan memberikan arahan/bimbingan dalam bekerja. Atas arahan dan bimbingan dari pimpinan, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan

c. Balas Jasa

ialah imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jerih payah yang telah disumbangkannya, imbalan akan jasa yang telah diterima akan memuaskan apabila dapat memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan hidup karyawan itu sendiri maupun keluarga. Namun hasil yang ditemukan dilapangan, 33,66% responden menyatakan kurang setuju, yang mana berarti sebagian besar karyawan merasakan bahwa imbalan yang diterima masih belum sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin mendapat perhatian yang sama dengan manusia yang lainnya. Pada perusahaan Prudential, karyawan pun mengharapkan keadilan dalam

pemberian penghargaan, penghargaan ini didapat atas prestasi yang diraih karyawan dalam perusahaan. Dari hasil temuan dilapangan, 41,66% responden menyatakan bahwa tidak ada penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja yang baik.

Untuk menilai keadilan dalam perusahaan Prudential ini, dilakukan juga penilaian atas pemberian hukuman bagi para karyawan yang melanggar tata tertib. Dari hasil temuan di lapangan, 38,33% responden kurang setuju pimpinan telah memberikan sanksi yang sama atas pelanggaran sejenis yang dilakukan oleh karyawan. Hasil yang didapat memperlihatkan bahwa keadilan yang diberikan perusahaan masih belum sepenuhnya baik, karena terkadang keadilan yang diharapkan tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan yang disepakati bersama.

e. Waskat

ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mendeteksi kesalahan, memperbaiki kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan disiplin, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem kontrol internal yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari hasil temuan lapangan, dalam perusahaan Prudential, 46,66% responden merasakan pimpinan melakukan pengawasan/ mengendalikan bawahan secara langsung. Dan dalam hal motivasi, 51,66% responden menyatakan pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih baik setiap harinya. Ini akan membuat disiplin karyawan dalam bekerja bisa dimaksimalkan dengan sebaik mungkin.

f. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukum yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-

peraturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak disiplin karyawan akan semakin berkurang. Sanksi hukum seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar tetap dapat mendidik karyawan untuk mengubah perilaku. 55,00% responden menyatakan bahwa karyawan menerima sanksi secara langsung apabila telah melakukan pelanggaran, dan 36,66% responden menyatakan kurang setuju bila karyawan mendapatkan sanksi tertulis. Ini berarti karyawan lebih sering mendapatkan sanksi secara langsung dibandingkan dengan pemberian sanksi secara tertulis.

g. Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas dalam bertindak, begitu pula untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan, dengan demikian pemimpin akan disegani dan bisa diakui kepemimpinannya dengan mudah.

Namun dalam penelitian lapangan di perusahaan Prudential, 43,32% responden menyatakan, sanksi yang diterima tidak sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Ini memperlihatkan kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pelanggar dan ragu menentukan sanksinya. Dari indikator ketegasan, dapat dikatakan pimpinan masih belum tegas dalam memimpin karyawannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Dalam hasil dari penelitian lapangan di perusahaan Prudential, hanya 29,99% responden menyatakan karyawan membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan, dan hal ini diperkuat dengan hanya 36,66% responden yang setuju untuk membantu sesama karyawna tanpa diperintah. Hasil ini menyatakan kurangnya kesadaran para karyawan

untuk membantu orang lain. Dalam hubungan kemanusiaan, hal ini bisa terjadi akibat kurangnya perhatian pimpinan itu sendiri untuk menciptakan suasana harmonis antar seluruh karyawan, sehingga karyawan pun jarang memperhatikan satu sama lainnya.

Produktivitas Kerja (variabel Y)

Produktivitas diartikan secara umum sebagai hubungan antar keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat atau lebih singkat.

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, bisa juga unruk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan.

Teori dari Edy Sutrisno (2009 : 104-105) digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan perusahaan asuransi Prudential di kota Palangka Raya. Dengan beberapa indikator, yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Kemampuan (ability) adalah kecakapan atau potensi seorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam satu pekerjaan.

Hasil dari temuan dilapangan, 64,99% responden menyatakan, karyawan mengerjakan tugas dengan keterampilan dirinya sendiri, yang berarti karyawan Prudential mampu mengerjakan tugas yang diberikan. Dan 69,99% responden

menyatakan bahwa karyawan tanggap dalam mengerjakan tugas yang diberikan, ini memperlihatkan bahwa karyawan Prudential memiliki kemampuan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan.

b. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan, maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Dilihat dari data yang ditemukan di lapangan, 40,00% responden menyatakan bahwa karyawan asuransi Prudential belum menghasilkan sesuatu yang lebih dalam bekerja, para karyawan hanya bekerja sesuai ketentuan yang ada, tanpa ingin meningkatkan hasil kerjanya. Dan 46,66% menyatakan karyawan bekerja tanpa diperintah atasan. Dari hal ini dapat dilihat, walaupun karyawan bekerja tanpa diperintah, tidak membuat mereka berpikir untuk menghasilkan sesuatu yang lebih dalam bekerja

c. Semangat Kerja

Merupakan sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, suasana yang nyaman, ruang yang cukup dan terpenuhinya perlengkapan kerja adalah beberapa hal yang bisa mempengaruhi semangat kerja.

Pada perusahaan Prudential, 61,66% responden menyenangi pekerjaan mereka. Namun, 41,66% responden merasa kurang nyaman dengan tempat kerja, hal ini memperlihatkan, walaupun karyawan memiliki semangat dalam bekerja, tapi tidak diimbangi dengan tempat kerja yang nyaman, ini menjadi tugas bagi perusahaan untuk membenahi tempat kerja untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

d. Pengembangan Diri

Adalah perwujudan dari aktualisasi diri, yaitu proses untuk mewujudkan diri yang terbaik yang

sejalan dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Karyawan Prudential cukup kreatif dalam bekerja, hal ini dilihat dari 63,33% responden yang menyatakan bahwa karyawan kreatif dalam bekerja. Dan 68,33% responden menyatakan, setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa karyawan Prudential selalu melakukan pengembangan diri demi kebaikannya sendiri dan perusahaan.

e. Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang nantinya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Pada perusahaan Prudential kualitas kerja sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, ini dapat dilihat dari hasil temuan di lapangan, 73,32% responden menyatakan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan, serta 61,66% menyatakan pekerjaan yang dikerjakan karyawan selesai tepat waktu dengan hasil maksimal.

f. Efisiensi

Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Bagi perusahaan, efisiensi kerja karyawan sangat diperlukan untuk memaksimalkan segala yang disediakan oleh karyawan dalam rangka menghasilkan sesuatu yang diinginkan perusahaan.

Dari hasil temuan di lapangan, 51,66% responden menyatakan karyawan bisa menggunakan waktu kerja dengan efisien, yang berarti karyawan bisa mengatur waktu kerja sebaik mungkin. Akan tetapi, karyawan masih belum merasakan adanya pengeluaran biaya yang lebih dari perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan persentase hanya 33,33% dari responden.

Hal ini membuat efisiensi kerja karyawan tidak bisa ditingkatkan secara maksimal.

KESIMPULAN

Disiplin kerja karyawan Asuransi Prudential di kota Palangka Raya masih kurang baik dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan, terlihat dari seringnya karyawan datang terlambat ke kantor, ketidaksesuaian upah yang diterima dengan tanggung jawab yang dikerjakan, kurangnya penghargaan atas kerja yang baik, tidak adanya sanksi tertulis, dan masih kurangnya hubungan harmonis antar sesama karyawan. Produktivitas kerja karyawan Asuransi Prudential di kota Palangka Raya terlihat masih rendah, dikarenakan lingkungan tempat kerja yang dirasa masih kurang nyaman untuk bekerja, sehingga karyawan sulit untuk menghasilkan sesuatu yang lebih dalam bekerja.

Sehingga diharapkan adanya peningkatan pengawasan pimpinan dan seluruh karyawan, adanya sanksi tertulis yang diberikan oleh perusahaan bagi seluruh karyawan dan pimpinan yang melanggar peraturan. Kemudian Komunikasi yang baik diharapkan antara pimpinan dan bawahan dan adanya peningkatan fasilitas untuk menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Serta adanya upah kerja yang sesuai dan jaminan kesehatan kerja bagi karyawan.

REFERENSI

- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kountur, Ronny. 2009. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Buana Printing
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 1995. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Siregar. Ir.Syafian. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenaga Kerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Cetakan Ke-20 Penerbit Alfabeta