

**FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT PARNA
AGROMAS LG INTERNASIONAL DI TAPANG PULAU KABUPATEN
SEKADAU**

Ekha Fransiska

Email: fransiska89@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kebijakan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT Parna Agromas LG Internasional di Tapang Pulau Kabupaten Sekadau. Dilihat dari kedisiplinan karyawan yang terus mengalami peningkatan, maka perlu untuk diteliti. Bentuk penelitian ini menggunakan bentuk penelitian survei dengan metode deskriptif, yaitu untuk mengumpulkan sejumlah data dari populasi yang berjumlah 94 orang karyawan tetap yang masih aktif bekerja pada PT Parna Agromas LG Internasional di Tapang Pulau Kabupaten Sekadau. Dari keseluruhan populasi yang berjumlah 94 orang kemudian dijadikan sebagai sampel, sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus, dengan tujuan untuk menggali informasi-informasi yang dibutuhkan. Objek yang akan diteliti adalah PT Parna Agromas LG Internasional di Tapang Pulau Kabupaten Sekadau. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif.

KATA KUNCI : Disiplin kerja, Kinerja, Keteladanan, Ketegasan, Pengawasan, Keadilan.

PENDAHULUAN

Umumnya keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor antarlainsumberdayaalam,modal, kemampuan teknologidansumberdayamanusiayang tersedia.Sekalipuntersediasumberdayaalamyangbaik,modalyangmendukung danteknologi yangmutakhir,suatuperusahaantidakakandapatmemanfaatkan danmengoptimalkanfaktor-faktortersebut jikatidakdidukungoleh sumberdaya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia lah yang mengatur, mengendalikan dan mengoperasikan sumber daya lainnya.

Kedisiplinanmerupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber dayamanusiaataupunperaturan dan ketetapan perusahaan secara keseluruhantelahdilaksanakandengan baik atau tidak. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka mencerminkanpimpinankurangmenjalankanfungsinya dengan baikdalam mengatur organisasi sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan ketetapan perusahaan,

menggambarkan adanya disiplin kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri atau sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan atau ketentuan yang berlaku didalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak efisien akan berdampak buruk bagi pencapaian standar kualitas yang diharapkan karyawan dan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan perusahaan atau organisasi tersebut dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-faktor Disiplin Kerja Karyawan pada PT Parna Agromas LG Internasional di Tapang Pulau Kabupaten Sekadau.”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kebijakan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT Parna Agromas LG Internasional di Tapang Pulau Kabupaten Sekadau.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Martie dalam Appelo (2013: 336): Manajemen memiliki enam pandangan:

1. Membuat orang-orang bersemangat
2. Memberdayakan tim
3. Menyelaraskan hambatan (*align constraints*)
4. Mengembangkan kompetensi
5. Mengembangkan struktur
6. Menyempurnakan segala sesuatu.

Menurut Samsudin (2006: 22): “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.”

Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2012: 4): menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut Machfoedz (2007: 203): “Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai proses penggajian, pengembangan, motivasi dan evaluasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.”

Menurut Nawawi(2011: 40):diketengahkan tiga pengertian sumber daya manusia yang masing-masing mengatakan sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.
3. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis,yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia selalu berupaya agar tenaga kerja yang ada dalam perusahaan dapat menjalankan kegiatan kerja secara efektif dan efisien.Kedisiplinan merupakan unsur yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebab kedisiplinan yang baik dalam perusahaanakan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Hasibuan (2011: 9-10): “Perbedaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia sebagai berikut:

1. MSDM dikaji secara makro sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
2. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
3. MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

Menurut Gomes (2002: 232):

“Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu.

Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran (*Reprimands*), penskoran (*Suspension*), penurunan pangkat atau gaji (*Reductions in rank or pay*), dan pemecatan (*Firing*).”

Menurut Hasibuan(2011: 194-198): beberapa indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

2. 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 yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan bawahan pun akan ikut baik demikian sebaliknya. Pepatah lama mengatakan “kalau guru kencing berdiri, murid kencing berlari” atau pepatah batak “*singkam batang na singkam tunas na* atau tidak mungkin harimau beranak domba.”

3. 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 semakin baik juga.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan adil dengan manusia lainnya.

5. 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.

6. Sanksi Hukuman

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

7. 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

menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara 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.

Menurut Handoko (2012: 208):

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.” Ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan-aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

Menurut Simamora (2006: 610-611): Ada tiga bentuk disiplin, yaitu:

1. Disiplin Manajerial (*managerial discipline*) dimana segala sesuatu tergantung pada pimpinan, dari permulaan hingga akhir. Ada sekelompok orang yang akan mengarahkan apa yang harus mereka lakukan. Hanya dari arahan individu kelompok itu membuahkin kinerja yang berharga, segala sesuatu tergantung dengan pimpinan.

2. Disiplin Tim (*team discipline*) dimana kesempurnaan kerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen dari setiap anggota terhadap seluruh organisasi kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan semua orang. Hal ini biasanya dijumpai dalam kelompok kerja skala kecil.

3. Disiplin Diri (*self discipline*) dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Dalam suatu perusahaan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong dan memicu karyawan agar lebih disiplin.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2012: 183):

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas,

dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Kompensasi yang diterima akan berdampak terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan karena mereka akan puas dan merasa layak atas jasa yang telah mereka berikan.”

Kompensasi berbeda dengan upah meskipun upah merupakan bagian yang besar dari kompensasi. Menurut Poerwono yang dikutip oleh Husnan (2002: 138): “Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah bentuk penelitian survei dengan metode deskriptif, yaitu untuk mengumpulkan sejumlah data dari populasi yang berjumlah 94 orang karyawan, dari keseluruhan populasi tersebut yang kemudian dijadikan sebagai sampel, sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi dokumenter dengan tujuan untuk memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis *kualitatif*.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, ruang lingkup pembahasan terdiri dari: tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, gaji, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai faktor-faktor disiplin kerja karyawan pada PT Parna Agromas LG Internasional di Tapang Pulau Kabupaten Sekadau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 1
PT PARNA AGROMAS LG INTERNASIONAL
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Pertanyaan	Jawaban		
		A	B	C
A. Tujuan dan Kemampuan				
1	Tanggapan responden mengenai tujuan bekerja a. Gaji, b. Karier, d. Aktualisasi diri	78	9	7
2	Tanggapan responden mengenai tingkat kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan atau jabatan a. Sangat sesuai, c. Sesuai, d. Tidak sesuai	55	24	15
3	Tanggapan responden mengenai hubungan pekerjaan dengan kualitas hidup a. Lebih baik, b. Sama saja, d. Tidak lebih baik	78	11	5
4	Tanggapan responden mengenai tingkat kesulitan mengerjakan pekerjaan a. Sangat sering, b. Sering, c. Tidak sering	18	32	44
B. Teladan Pimpinan				
1	Tanggapan responden mengenai kesesuaian perkataan dengan tindakan pimpinan a. Sesuai, b. Kurang sesuai, c. Tidak sesuai	49	40	5
2	Tanggapan responden mengenai tindakan pimpinan terhadap peraturan perusahaan a. Sangat sesuai, b. Sesuai, c. Tidak sesuai	51	37	6
3	Tanggapan responden mengenai pengaruh keteladanan pimpinan terhadap karyawan a. Dapat, b. Kurang dapat, c. Tidak dapat	88	5	1
4	Tanggapan responden mengenai keteladanan pimpinan terhadap pekerjaan a. Sangat berpengaruh, b. Berpengaruh, c. Tidak berpengaruh	49	43	2
C. Balas Jasa				
1	Tanggapan responden mengenai ketepatan pembayaran gaji a. Tepat waktu, b. Kurang tepat waktu, c. Tidak tepat waktu	75	18	1
2	Tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji terhadap pencapaian prestasi kerja a. Sangat sesuai, b. Sesuai, c. Tidak sesuai	20	69	5
3	Tanggapan responden mengenai pemberian tunjangan kepada karyawan a. Pernah, b. Kadang-kadang, C. Tidak pernah	37	54	3
4	Tanggapan responden mengenai penghargaan atas pencapaian prestasi kerja a. Pernah, b. Kadang-kadang, c. Tidak pernah	17	65	12
D. Keadilan				
1	Tanggapan responden mengenai perlakuan pimpinan pada setiap karyawan a. Sama, b. Kadang-kadang, c. Tidak sama	20	59	15
2	Tanggapan responden mengenai keadilan pimpinan terhadap pelanggaran karyawan a. Adil, b. Kurang adil, c. Tidak adil	22	70	2
3	Tanggapan responden mengenai kesesuaian kenaikan jabatan karyawan a. Berdasarkan peretasi, b. Berdasarkan prestasi dan subjektivitas, c. Berdasarkan subjektivitas	46	37	11
4	Tanggapan responden mengenai hubungan kepemimpinan yang adil dan peningkatan disiplin kerja a. Dapat, b. Kurang dapat, c. Tidak dapat	62	30	2
E. Pengawasan Melekat (Waskat)				
1	Tanggapan responden mengenai pengawasan kerja langsung terhadap karyawan a. Pernah, b. Kadang-kadang, c. Tidak pernah	65	28	1
2	Tanggapan responden mengenai pengarahan terhadap pekerjaan karyawan a. Jelas, b. Kurang jelas, c. Tidak jelas	54	37	3
3	Tanggapan responden mengenai tindakan pimpinan dalam menilai kinerja karyawan a. Pernah, b. Kadang-kadang, c. Tidak pernah	42	50	2
4	Tanggapan responden mengenai pengawasan langsung dalam meningkatkan kedisiplinan kerja a. Dapat, b. Kurang dapat, Tidak dapat	48	39	7

F. Sanksi Hukum				
1	Tanggapan responden mengenai pemberian sanksi atas terjadinya pelanggaran a. Memberikan sanksi, b. Kadang-kadang, c. Tidak memberikan sanksi	35	57	2
2	Tanggapan responden mengenai kesesuaian pemberian sanksi atas pelanggaran a. Sesuai, b. Kurang sesuai, c. Tidak sesuai	64	29	1
3	Tanggapan responden mengenai dampak sanksi yang menimbulkan efek jera bagi karyawan a. Dapat, b. Kurang dapat, c. Tidak dapat	58	33	3
4	Tanggapan responden mengenai sanksi yang dapat memengaruhi peningkatan disiplin karyawan a. Sangat berpengaruh, b. Berpengaruh, c. Tidak berpengaruh	27	66	1
G. Ketegasan				
1	Tanggapan responden mengenai ketegasan pimpinan dalam menangani pelanggaran karyawan a. Sangat tegas, b. Tegas, c. Tidak tegas	40	51	3
2	Tanggapan responden mengenai kecekatan pimpinan dalam menangani permasalahan a. Sangat cekatan, b. Cekatan, c. Tidak cekatan	37	55	2
3	Tanggapan responden mengenai ketegasan pimpinan dalam menjalankan kebijakan perusahaan a. Sangat tegas, b. Tegas, c. Tidak tegas	68	25	1
4	Tanggapan responden mengenai komitmen pimpinan terhadap peraturan perusahaan a. Sangat berkomitmen, b. Berkomitmen, c. Tidak berkomitmen	54	38	2
H. Hubungan Kemanusiaan				
1	Tanggapan responden mengenai hubungan dengan rekan kerja a. Sangat baik, b. Baik, c. Tidak baik	59	31	4
2	Tanggapan responden mengenai hubungan dengan pimpinan a. Sangat baik, b. Baik, c. Tidak baik	37	54	3
3	Tanggapan responden mengenai cara pimpinan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja bukan sebagai bawahan a. Pernah, b. Kadang-kadang, c. Tidak pernah	35	57	2
4	Tanggapan responden mengenai kepedulian pimpinan terhadap permasalahan pekerjaan karyawan a. Sangat peduli, b. Peduli, c. Tidak peduli	33	58	3

Sumber: Data olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, maka uraian faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan karyawan bekerja sebagian besar adalah gaji, jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan, pekerjaan dapat membuat kualitas hidup karyawan lebih baik, dan ternyata karyawan sering mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Teladan pimpinan dianggap sesuai dengan tindakannya, tindakan pimpinan dalam menjalankan peraturan perusahaan dinilai sangat sesuai, keteladanan pimpinan dapat memengaruhi karyawan, dan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan.
3. Balas jasa yang diberikan dinilai tepat waktu, pemberian gaji dinilai sesuai dengan pencapaian prestasi kerja, perusahaan kadang-kadang memberikan tunjangan kepada karyawan, dan kadang-kadang memberikan penghargaan atas pencapaian

prestasi kerja.

4. Keadilan pimpinan pada setiap karyawan dinilai kurang adil, begitu juga dalam menyikapai pelanggaran karyawan, tetapi kenaikan jabatan dinilai berdasarkan prestasi kerja, dan kepemimpinan yang adil dinilai dapat meningkatkan disiplin kerja.
5. Pengawasan melekat atau pengawasan kerja langsung pernah dilakukan pimpinan, pengarahan terhadap pekerjaan dinilai jelas, kadang-kadang pimpinan menilai kinerja karyawan, dan pengawasan kerja langsung dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
6. Sanksi hukum kadang-kadang diberikan atas terjadinya pelanggaran, pemberian sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, sanksi dapat menimbulkan efek jera bagi karyawan, dan dengan adanya sanksi, dapat berpengaruh terhadap peningkatan disiplin karyawan.
7. Ketegasan pimpinan dalam menangani pelanggaran dinilai tegas, pimpinan juga dinilai cekatan dalam menangani permasalahan, begitu juga dalam menjalankan kebijakan perusahaan, pimpinan dinilai sangat tegas, dan pimpinan dinilai sangat berkomitmen terhadap peraturan perusahaan.
8. Hubungan dengan rekan kerja terjalin sangat baik, hubungan dengan pimpinan terjalin baik, tetapi kadang-kadang pimpinan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja, dan pimpinan dinilai peduli terhadap permasalahan pekerjaan karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh PT Parna Agromas LG Internasional dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan sudah cukup baik, dilihat dari segi balas jasa, ketegasan, sanksi hukum dan hubungan kemanusiaan yang terjalin cukup baik, walaupun sebagian dari tanggapan responden bervariasi.

2. Saran-saran

- a. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan masalah pemberian penghargaan kepada karyawan atas pencapaian prestasi kerja.
- b. Perusahaan hendaknya tetap memperhatikan keadilan dalam memperlakukan semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Appelo, Jurgen. *Management 3.0*. Jakarta: PT Indeks, 2013.

Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2002.

Husnan, Suad. *Manajemen Personalia*, edisi keempat, Yogyakarta: BPFE, 2002.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2012.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Machfoedz, Mahmud. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Andi, 2007.

Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan kedelapan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2006.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana, 2012.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: YKPN, 2006.