
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA CV JAYA RAYA DI NGABANG

Repi

email: filivarepitasari3@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Kedisiplinan seringkali diartikan patuh dan taat pada nilai-nilai peraturan perusahaan dalam melakukan sebuah pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kebijakan perusahaan terkait disiplin kerja karyawan dan untuk mengetahui tanggapan karyawan pada CV Jaya Raya di Ngabang terhadap faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara menggambarkan keadaan sebenarnya terjadi pada CV Jaya Raya di Ngabang yang bersangkutan guna memperoleh fakta yang akan diolah menjadi data untuk menarik kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yaitu dengan mengelompokkan hasil jawaban dari daftar kuesioner yang akan ditunjukkan pada responden menurut kriteria yang ada, yang selanjutnya dari hasil jawaban tersebut akan dianalisis dan diolah. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya maka diperlukan kerjasama yang baik dari faktor-faktor produksi, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, teknologi, dan modal.

Kata Kunci: sumber Daya Alam, Sumber Daya Manusia, Teknologi, Modal

PENDAHULUAN

Disiplin kerja karyawan dapat diukur dengan sejauh mana karyawan mengembangkan sikap yang layak dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Untuk itu seorang pimpinan memegang peranan yang penting untuk meningkatkan disiplin kerja para bawahan, karena disiplin kerja berkaitan erat dengan semangat kerja. Disiplin harus menjadi sikap dan perilaku hidup seluruh karyawan agar apa yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Disiplin itu sendiri, hanya bisa terwujud melalui proses pemahaman, penghayatan, dan pengamalan peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan internal, yang hasilnya dapat tercermin pada perilaku disiplin pribadi dari setiap individu karyawan. Setiap karyawan dituntut memiliki kesadaran, kreativitas dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan memperoleh prestasi kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Seorang karyawan dikatakan mempunyai kedisiplinan yang baik, bilamana karyawan tersebut selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik serta mematuhi segala peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan kerja yang dibuat oleh perusahaan harus jelas dan tegas artinya, jika ada karyawan

yang melakukan pelanggaran peraturan harus dikenakan hukuman atau sanksi dan diperlakukan sama tanpa dibeda-bedakan satu sama lain.

Dalam artikel ini penulis mengevaluasi kebijakan terkait kedisiplinan CV Jaya Raya di Ngabang dan tanggapan responden terhadap kebijakan tersebut

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang memfokuskan perhatiannya pada karyawan dalam kegiatan organisasi maupun kegiatan perusahaan agar karyawan terorganisir dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2011: 2): “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Fathoni (2006: 126): “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 241): “Beberapa istilah kedisiplinan bisa kita bagi menjadi dua, yaitu positif dan negatif. Yang positif adalah dengan diberi nasehat kebaikan di masa yang akan datang. Sedangkan cara-cara yang negatif antara lain adalah dengan cara:

1. Memberi peringatan lisan,
2. Memberi peringatan tertulis,
3. Dihilangan sebagian haknya,
4. Didenda,
5. Dirumahkan sementara (*lay-off*),
6. Diturunkan pangkatnya,
7. Dipecat.”

Menurut Fuad (2000: 34): “Dalam mempertahankan serta memelihara disiplin kerja dapat dilihat dari dua aspek, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan bentuk disiplin yang dipatuhi, di mana peraturan-peraturan dilaksanakan secara sukarela.

2. Disiplin Korektif

Merupakan pemaksaan terhadap para pelaku untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Untuk lebih memperjelas peranan dari setiap unsur kedisiplinan yang ada berikut ini akan diuraikan delapan unsur kedisiplinan tersebut:

Menurut Hasibuan (2011: 195-198): “Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan akan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan keteladanan pemimpin yang baik, maka kedisiplinan karyawan akan ikut naik. Sebaliknya, jika keteladanan pemimpin kurang baik atau kurang disiplin, maka karyawan juga kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Semakin besar balas jasa yang diberikan maka semakin baik kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan akan sulit menjadi disiplin jika kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan perusahaan, karena dengan adanya waskat ini, berarti atasan harus ikut aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi dan Hukuman

Sanksi dan hukuman memiliki peran yang sangat penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara bawahannya, jika tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujudnya lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

Kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin juga sebagai suatu usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam bekerja, agar pemberian hukuman pada seseorang dapat dihindarkan. Menurut Simamora (2006: 610): “Tindakan disiplin adalah suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 241-242): “pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan beberapa pedoman seperti:

1. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan di hadapan orang banyak. Hal ini akan memalukan karyawan yang akan ditegur (meskipun memang benar bersalah), sehingga akan menimbulkan rasa dendam.
2. Pendisiplinan hendaknya bersifat membangun memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama.
3. Pendisiplinan hendaknya dilakukan oleh atasan langsung dengan segera jangan menunda-nunda pemberian pendisiplinan sebagai masalahnya “terlupakan”. Sewaktu kesalahan masih “segar” teguran akan lebih efektif daripada diberikan selang beberapa waktu kemudian.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama.
5. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
6. Setelah pendisiplinan, sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan telah bersikap “membenci” bawahan yang telah melakukan kesalahan.”

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa yang akan diterimanya. Apabila karyawan menerima balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan, karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan giat. Balas jasa itulah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Menurut Fajar dan Heru (2013: 152). “Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan.” Menurut Nawawi (2011: 315): “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai orang yang berkuasa memerintah dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan

masyarakat. Disiplin yang baik dapat membantu karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

METODE PENELITIAN

Artikel ini adalah penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan, sampel yang diambil secara keseluruhan yaitu 35 orang karyawan CV Jaya Raya di Ngabang. Analisis data menggunakan Skala Likert.

PEMBAHASAN

1. Tujuan dan Kemampuan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan pada CV Jaya Raya di Ngabang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
CV JAYA RAYA DI NGABANG
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
TUJUAN DAN KEMAMPUAN KARYAWAN

Pernyataan	Nilai
Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja serta keterampilan	3,77
Penempatan pekerjaan diperusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan harapan	3,51
Pekerjaan yang diberikan jelas dan sesuai dengan kemampuan fisik	3,80
Tujuan perusahaan diketahui dengan jelas oleh seluruh karyawan	3,86
<i>Jumlah</i>	<i>14,94</i>

Sumber: Data olahan, 2013

Dari Tabel 1 dapat diketahui tanggapan dari 35 orang responden mengenai pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja serta keterampilan sebesar 3,77 persen, penempatan pekerjaan di perusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan harapan sebesar 3,51 persen, pekerjaan yang diberikan jelas dan sesuai dengan kemampuan fisik sebesar 3,80 persen, dan tujuan perusahaan diketahui dengan jelas oleh seluruh karyawan sebesar 3,86 persen.

2. Teladan Pemimpin

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai teladan pemimpin pada CV Jaya Raya di Ngabang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
CV JAYA RAYA DI NGABANG
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP TELADAN PEMIMPIN

Pernyataan	Nilai
-------------------	--------------

Perilaku atasan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku	4,74
Keteladanan atasan dapat dijadikan panutan oleh karyawan	3,80
Atasan menanyakan kesulitan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja	3,66
Atasan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	3,48
Jumlah	15,68

Sumber: Data olahan, 2013

Dari Tabel 2 dapat diketahui tanggapan dari 35 orang responden mengenai teladan pemimpin sudah sesuai dengan aturan yang berlaku sebesar 4,74 persen, Keteladanan atasan dapat dijadikan panutan oleh karyawan sebesar 3,80 persen, atasan menanyakan kesulitan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja sebesar 3,66 persen, dan atasan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi sebesar 3,48 persen.

3. Balas Jasa

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai balas jasa pada CV Jaya Raya di Ngabang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
CV JAYA RAYA DI NGABANG
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BALAS JASA

Pernyataan	Nilai
Pembayaran gaji yang selalu tepat waktu	4,11
Balas jasa yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga	3,48
Gaji yang diterima sudah sesuai dengan jabatan saat ini	3,42
Perusahaan sering memberikan insentif diluar gaji	3,11
Jumlah	14,12

Sumber: Data olahan, 2013

Dari Tabel 3 dapat diketahui tanggapan dari 35 orang responden mengenai Pembayaran gaji yang selalu tepat waktu sebesar 4,11 persen, Balas jasa yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga sebesar 3,48 persen, Gaji yang diterima sudah sesuai dengan jabatan saat ini sebesar 3,42 persen, dan Perusahaan sering memberikan insentif diluar gaji sebesar 3,11 persen.

4. Keadilan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keadilan pada CV Jaya Raya di Ngabang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
CV JAYA RAYA DI NGABANG
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEADILAN

Pernyataan	Nilai
Atasan berlaku adil kepada setiap karyawan	3,43
Atasan sudah berlaku adil dalam penempatan hak dan kewajiban kepada karyawan didalam perusahaan	3,54
Atasan berlaku adil dalam memberikan pekerjaan	3,45

Jumlah	10,42
--------	-------

Sumber: Data olahan, 2013

Dari Tabel 4 dapat diketahui tanggapan dari 35 orang responden mengenai atasan berlaku adil kepada setiap karyawan sebesar 3,43 persen, atasan sudah berlaku adil dalam penempatan hak dan kewajiban kepada karyawan didalam perusahaan sebesar 3,54 persen, dan atasan berlaku adil dalam memberikan pekerjaan sebesar 3,45 persen.

5. Sanksi dan Hukuman

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sanksi pada CV Jaya Raya di Ngabang dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
CV JAYA RAYA DI NGABANG
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP SANKSI DAN HUKUMAN

Pernyataan	Nilai
Adanya kejelasan mengenai sanksi yang diberikan oleh perusahaan	3,74
Sanksi dan hukuman yang diterima oleh karyawan berdasarkan aturan tertulis dan sudah ditetapkan oleh perusahaan	3,91
Sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang anda lakukan	3,86
Sanksi dapat memberikan dampak positif pada karyawan dalam bekerja	3,83
Jumlah	15,34

Sumber: Data olahan, 2013

Dari Tabel 5 dapat diketahui tanggapan dari 35 orang responden mengenai Adanya kejelasan mengenai sanksi yang diberikan oleh perusahaan sebesar 3,74 persen, sanksi dan hukuman yang diterima oleh karyawan berdasarkan aturan tertulis dan sudah ditetapkan oleh perusahaan sebesar 3,91 persen, sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang anda lakukan sebesar 3,86 persen, dan sanksi dapat memberikan dampak positif pada karyawan dalam bekerja sebesar 3,83 persen.

6. Pengawasan Melekat

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengawasan melekat pada CV Jaya Raya di Ngabang dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

TABEL 6
CV JAYA RAYA DI NGABANG
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENGAWASAN MELEKAT

Pernyataan	Nilai
Atasan memberikan pengarahan-pengarahan dalam pekerjaan	3,86
Atasan melakukan pengawasan pada saat jam kerja	3,51
Pengawasan dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan pada saat bekerja	3,69
Atasan memberikan peringatan secara langsung	3,60
Jumlah	14,66

Sumber: Data olahan, 2013

Dari Tabel 6 dapat diketahui tanggapan dari 35 orang responden mengenai atasan memberikan pengarahan-pengarahan dalam pekerjaan sebesar 3,86 persen, atasan melakukan pengawasan pada saat jam kerja sebesar 3,51 persen, pengawasan dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan pada saat bekerja sebesar 3,69 persen, dan atasan memberikan peringatan secara langsung sebesar 3,60 persen.

7. Ketegasan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketegasan pada CV Jaya Raya di Ngabang dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

TABEL 7
CV JAYA RAYA DI NGABANG
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP FAKTOR KETEGASAN

Pernyataan	Nilai
Perusahaan memberikan sanksi yang tegas apabila melakukan kesalahan pada saat jam kerja	3,91
Ketegasan atasan mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja	3,51
Disiplin kerja yang diberlakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan	3,83
Jumlah	11,25

Sumber: Data olahan, 2013

Dari Tabel 7 dapat diketahui tanggapan dari 35 orang responden mengenai perusahaan memberikan sanksi yang tegas apabila melakukan kesalahan pada saat jam kerja sebesar 3,91 persen, ketegasan atasan mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja sebesar 3,51 persen, dan disiplin kerja yang diberlakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan sebesar 3,83 persen.

8. Hubungan Kemanusiaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan manusia pada CV Jaya Raya di Ngabang dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

TABEL 8
CV JAYA RAYA DI NGABANG
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
FAKTOR HUBUNGAN KEMANUSIAAN

Pernyataan	Nilai
Hubungan baik atasan dengan karyawan akan mempengaruhi kedisiplinan	4,06
Hubungan baik dengan sesama karyawan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan	4,11
Atasan mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan	3,77
Tempat kerja dan lingkungan kantor sudah bersih	3,91
Jumlah	15,86

Sumber: Data olahan, 2013

Dari Tabel 8 dapat diketahui tanggapan dari 35 orang responden mengenai hubungan baik atasan dengan karyawan akan mempengaruhi kedisiplinan sebesar 4,06 persen, hubungan baik dengan sesama karyawan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan sebesar 4,11 persen, atasan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sebesar 3,77 persen, serta tempat kerja dan lingkungan kantor sudah bersih sebesar 3,91 persen.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dari hasil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pada variabel tujuan dan kemampuan karyawan pertanyaan pada sub variabel ini masuk dalam kategori rentang penilaian setuju dari rata-rata jawaban responden.
- b. Pada variabel Teladan Pemimpin jawaban responden pada sub variabel ini masuk dalam kategori penilaian setuju
- c. Pada variabel balas jasa jawaban responden pada sub variabel ini masuk dalam kategori penilaian netral.
- d. Pada variabel jawaban responden pada sub-sub variabel ini masuk dalam kategori penilaian setuju.
- e. Pada variabel sanksi jawaban responden pada sub-sub variabel ini masuk dalam kategori penilaian setuju
- f. Pada variabel pengawasan melekat jawaban responden pada sub-sub variabel ini masuk dalam kategori penilaian setuju
- g. Pada variabel ketegasan jawaban responden pada sub-sub variabel ini masuk dalam kategori penilaian setuju
- h. Pada variabel hubungan kemanusiaan jawaban responden pada sub-sub variabel ini masuk dalam kategori penilaian setuju.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menyarankan beberapa hal berikut ini:

- a. Pimpinan CV Jaya Raya perlu mempertahankan kebijakan-kebijakan yang telah dianggap baik dalam penerapan kedisiplinan karyawan bahkan meningkatkannya agar lebih baik seperti pada variabel tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pemimpin, keadilan, sanksi dan hukuman, pengawasan melekat, ketegasan dan pada variabel hubungan kemanusiaan.

- b. Perlunya perusahaan memperhatikan dan memberikan kebijakan balas jasa khususnya insentif di luar gaji karena selama ini masih dianggap belum baik hal ini bisa dilihat dari jawaban responden yang menilai netral, jika kebijakan ini dijalankan dengan baik dan adil maka akan dapat mendorong karyawan untuk berdisiplin sehingga produktifitas kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajar, Siti Al dan Tri Heru. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, edisi pertama, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2013.
- Fathoni, Abdurahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Fuad, Noor. *Dasar-dasar Keterampilan Manajerial*. Jakarta: PT PP Mardi Mulyo, 2000.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.