

**PENGARUH KEBIJAKAN DISIPLIN TERHADAP TINGKAT KINERJA
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII (PERSERO)
PMS GUNUNG MELIAU**

Julia Elli

email: yuliaely49@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Setiap perusahaan baik yang bergerak di bidang industri, perkebunan maupun jasa selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik, mau memberi kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaannya, keinginan untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal serta memiliki disiplin kerja yang baik. Salah satunya adalah kebijakan dan sikap pimpinan terhadap karyawan yang dipimpinnya. Kebijakan dan sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka harus bisa saling bekerja sama agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan bisa tercapai. Tujuan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kebijakan disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan metode deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Teknik analisis data secara kuantitatif. Kesimpulan: Kebijakan disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIII (persero) PMS Gunung Meliau memiliki hubungan atau pengaruh antara keduanya, karena dengan adanya kebijakan disiplin yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja. Saran: Perusahaan perlu secara berkala melakukan perubahan-perubahan kecil agar lebih meningkatkan kebijakan disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi dan hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan maupun kinerja yang dijalankan perusahaan biar lebih baik lagi.

Kata kunci: Pengaruh Kebijakan Disiplin Terhadap Tingkat Kinerja

PENDAHULUAN

PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) PMS Gunung Meliau bergerak dibidang minyak dan inti sawit. Setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang industri, perkebunan maupun jasa selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi dan modal. Dari keseluruhan faktor produksi tersebut, sumber daya manusia adalah merupakan faktor produksi terpenting dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sumber daya manusia atau yang dikenal dengan tenaga kerja selalu

berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena tenaga kerja merupakan perencana dalam terwujudnya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yaitu pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Agar hubungan antara pimpinan dan karyawan dapat berjalan baik. Salah satunya adalah kebijakan dan sikap pimpinan terhadap karyawan yang dipimpinnya. Kebijakan dan sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka harus bisa saling bekerja sama agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan bisa tercapai

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kebijakan disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) PMS Gunung Meliau.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi operasional dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan perlu diperhatikan secara terencana dan berkesinambungan, agar dapat dilaksanakan dengan baik. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara teliti dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan.

Pimpinan atau manager personalia harus dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik kepada karyawan agar perencanaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Para ahli yang mendefinisikan manajemen, diantaranya menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 5): “Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintergrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat”.

Handoko (2001: 208): “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Dari definisi kedisiplinan tersebut jelas sekali bahwa pada dasarnya disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja karyawan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 241) beberapa istilah pendisiplinan bisa kita bagi menjadi dua, yaitu positif dan negatif. Positif adalah dengan diberi nasehat untuk kebaikan di masa yang akan datang.

Sedangkan cara-cara yang negatif antara lain adalah dengan:

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

Menurut Lin (2007: 295-296) Karakteristik disiplin yang efektif, yaitu:

1. Segera
Ketika disiplin dibutuhkan, maka anda harus mendekati karyawan sesegera mungkin setelah pelanggarannya terlihat atau dilaporkan. Pada saat ini insiden tersebut masih akan jelas tergambar di benak anda dan karyawan tersebut. Bila anda menunggu terlalu lama, dampak penanganan akan terasa berkurang. Sebaliknya, anda harus menentukan waktu penanganan anda, sehingga anda mendekati karyawan pada saat yang tepat.
2. Dapat diprediksi
Karyawan harus menyadari dengan baik bahwa perilakunya melanggar sebagian aturan perusahaan, atau tidak konsisten dengan arahan dan petunjuk yang diberikan. Jelaskanlah bahwa siapa saja yang melakukan pelanggaran harus didisiplinkan
3. Tidak terkait dengan masalah pribadi (Impersonal)
Karyawan kadang merasa seolah supervisor mengejar-ngejar mereka secara individu. Penting untuk dipahami oleh karyawan anda bahwa ketika mereka

didisiplinkan hal itu dilakukan semata-mata adalah karena apa yang mereka lakukan bukan karena mereka siapa. Anda akan memanggil baik karyawan yang dikenal sebagai karyawan teladan, maupun karyawan yang terkenal sebagai bermasalah, apabila keduanya melanggar peraturan.

4. Konsisten

Sangat penting bagi anda untuk bersikap konsisten dalam suatu departemen maupun antar departemen. Untuk menentukan tindakan yang tepat, carilah informasi tentang bagaimana karyawan lain diperlakukan dalam situasi yang serupa.

Menurut Handoko (2001: 208-211) Tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga 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. Contoh sistem disiplin regresif yaitu:

- a. Teguran lisan oleh penyelia
- b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d. Skorsing satu minggu atau lebih lama
- e. Diturunkan pangkatnya (*demosi*)
- f. Dipecat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2011: 194) antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa

4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi dan hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Ruky (2001: 6): “Manajemen Kinerja adalah usaha atau kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan”.

Menurut Serdarmayanti (2001: 52): Faktor untuk mengetahui tingkat kinerja, yaitu:

1. Keterlambatan
2. Kehadiran
3. Pelatihan
4. Penurunan produktivitas
5. Perombakan rencana/jadwal
6. Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
7. Kekeliruan dan ketidak efisienan

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 dihadapan orang banyak. Hal ini akan memalukan karyawan yang akan di tegur (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.
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 pula jangan melakukan pendisiplinan dengan “pilih kasih”
5. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada pada waktu bawahan sedang absen
6. Setelah pendisiplinan, sikap dari pimpinan harus lah wajar kembali
Tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan telah bersikap “membenci” bawahan yang telah melakukan kesalahan. Yang sudah terjadi biarlah kita anggap selesai. Rasa membenci hanya akan menimbulkan perlakuan yang tidak adil.

Sedarmayati (2001: 53): “Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerja melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya”.

Mathis dan Jackson (2006: 113), beberapa faktor kinerja individual:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan. Misalnya: bakat, minat, faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan. Misalnya: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi. Misalnya: Pelatihan dan pengalaman, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Menurut Sutrisno (2010: 176), Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor efektivitas dan efisiensi
2. Faktor otoritas dan tanggung jawab
3. Faktor disiplin
4. Faktor inisiatif

Adapun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Tujuan dan Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H₂ : Teladan Pimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H₃ : Balas Jasa berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H₄ : Keadilan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H₅ : Waskat berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H₆ : Sanksi dan hukuman berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H₇ : Ketegasan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H₈ : Hubungan Kemanusiaan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: Wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) PMS Gunung Meliau yang berjumlah 229 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sehingga, sampel yang digunakan 25 persen atau sebanyak 57 orang dari 229. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik analisis data secara kuantitatif.

PEMBAHASAN

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam perhitungan regresi linear berganda, dicari persamaan regresi dalam bentuk matematis dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ dimana a sebagai konstanta dan b_1 , b_2 , dan b_3 sebagai koefisien regresi masing-masing variabel X . Hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 24 dapat diringkas pada Tabel 1 berikut:

TABEL 1
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII (PERSERO)
PMS GUNUNG MELIAU
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA VARIABEL
DISIPLIN TERHADAP KINERJA

Konstanta dan Variabel Regresi	Koefisien Regresi
Konstanta	.769
Tujuan dan Kemampuan	.065
Teladan Pimpinan	.284
Balas Jasa	-.073
Keadilan	.288
Pengawasan (waskat)	-.067
Sanksi dan Hukuman	.294
Ketegasan	-.060
Hubungan Kemanusiaan	.252

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 1 tersebut maka dapat diketahui persamaan regresi yang menyangkut pengaruh variabel bebas disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan (waskat), sanksi dan hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan terhadap variabel terikat yaitu kinerja yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,769 + 0,065 X_1 + 0,284 X_2 + (-0,073) X_3 + 0,288 X_4 + (-0,067) X_5 + 0,294 X_6 + (-0,060) X_7 + 0,252 X_8$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, didapatkan nilai konstanta adalah sebesar 0,769. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin sebesar 0,769 apabila tanpa pengaruh variabel-variabel disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan (waskat) sanksi dan hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Nilai koefisien regresi X_1 yaitu sebesar 0,065 menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel independen tujuan dan kemampuan terhadap variabel dependen kinerja. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,284 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel independen teladan pimpinan terhadap variabel dependen kinerja.

Nilai koefisien regresi X_3 sebesar -0,073 menunjukkan adanya pengaruh negatif antara variabel independen balas jasa terhadap variabel dependen kinerja. Nilai koefisien regresi X_4 sebesar 0,288 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel independen keadilan terhadap variabel dependen kinerja. Nilai koefisien regresi X_5 sebesar -0,067 menunjukkan adanya pengaruh negatif antara

variabel independen pengawasan (waskat) terhadap variabel dependen kinerja. Nilai koefisien regresi X_6 sebesar 0,294 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel independen sanksi dan hukuman terhadap variabel dependen kinerja.

Nilai koefisien regresi X_7 sebesar -0,060 menunjukkan adanya pengaruh negatif antara variabel independen ketegasan terhadap variabel dependen kinerja. Nilai koefisien regresi X_8 sebesar 0,252 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel independen hubungan kemanusiaan terhadap variabel dependen kinerja. Dari variabel independen disiplin tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, sanksi dan hukuman dan hubungan kemanusiaan mempunyai hasil adanya pengaruh yang positif terhadap variabel dependen kinerja. Sedangkan variabel independen disiplin balas jasa, pengawasan, ketegasan mempunyai hasil negatif terhadap variabel dependen kinerja.

2. Uji Koefisien Determinasi.

Variabel independen yaitu disiplin dalam kemampuannya menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut ini:

TABEL 2
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII (PERSERO)
PMS GUNUNG MELIAU
HASIL UJI DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.502	1.572
a. Predictors: (Constant), Hubungan Kemanusiaan, Pengawasan, Ketegasan, Teladan Pimpinan, Tujuan dan Kemampuan, Keadilan, Sanksi dan Hukuman, Balas Jasa				

Sumber: Data olahan, 2016

Pada Tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji determinasi memperlihatkan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,502 atau sebesar 50,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu disiplin yang berupa tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan (waskat) sanksi dan hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja yaitu sebesar 50,2 persen. Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

3. Uji F

Pengujian secara simultan variabel disiplin terhadap variabel kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel disiplin terhadap kinerja. Pengujian secara simultan variabel disiplin terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut ini:

TABEL 3
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII (PERSERO)
PMS GUNUNG MELIAU
HASIL UJI SIMULTAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.331	8	19.916	8.061	.000 ^b
	Residual	118.599	48	2.471		
	Total	277.930	56			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Hubungan Kemanusiaan, Pengawasan, Ketegasan, Teladan Pimpinan, Tujuan dan Kemampuan, Keadilan, Sanksi dan Hukuman, Balas Jasa						

Sumber: Data olahan, 2016

Pada Tabel 3 tersebut memperlihatkan hasil pengujian regresi berganda yaitu pengaruh disiplin yang menyangkut tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan (waskat) sanksi dan hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 8,061. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen disiplin yang menyangkut tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan (waskat) sanksi dan hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja.

4. Uji t

Untuk mengetahui pengujian secara parsial masing-masing parameter individual dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut ini:

TABEL 4
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII (PERSERO)
PMS GUNUNG MELIAU
HASIL UJI PARSIAL

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.769	2.948		.261	.795
	Tujuan dan Kemampuan	.065	.123	.059	.527	.601
	Teladan Pimpinan	.284	.111	.330	2.558	.014
	Balas Jasa	-.073	.106	-.090	-.693	.491
	Keadilan	.288	.133	.262	2.163	.036
	Pengawasan	-.067	.118	-.064	-.564	.575
	Sanksi dan Hukuman	.294	.111	.328	2.656	.011
	Ketegasan	-.060	.129	-.048	-.467	.643
	Hubungan Kemanusiaan	.252	.117	.247	2.152	.036

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, balas jasa, pengawasan (waskat), dan ketegasan memiliki nilai signifikansi yang berbeda yaitu 0,601, 0,491, 0,575, 0,643, lebih besar dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,050. Sedangkan teladan pimpinan, keadilan, sanksi dan hukuman, hubungan kemanusiaan memiliki nilai signifikansi 0,014, 0,036, 0,011, 0,036, lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel ada yang tidak memiliki pengaruh signifikan dan ada variabel yang memiliki pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kebijakan disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIII (persero) PMS Gunung Meliau memiliki hubungan atau pengaruh antara keduanya, karena dengan adanya kebijakan disiplin yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja.

2. Saran-saran

Berdasarkan uraian dari kesimpulan, maka penulis menyarankan agar:

Perusahaan perlu secara berkala melakukan perubahan-perubahan kecil agar lebih meningkatkan kebijakan disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi dan hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan maupun kinerja yang dijalankan perusahaan biar lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lin, Grensing dan Popha. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ina Publikatama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Ranupondojo, Heidjaracman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPF.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.