

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN ASKES

Jasman Syaripuddin

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: jasmansaripuddin@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether the implementation of welfare programs capable of creating an effective employee discipline and know how to influence the implementation of wellness programs to employees of companies in improving employee discipline. the Data collection techniques in this study was a questionnaire (Questionnaire) and documentation study. The Data analysis technique used the produc tmoment correlation, the test and determination. From the analysis result of the research data could be concluded that there is the influence of employee welfare to the discipline of employees at PT Askes branch of Medan. Influence the implementation of welfare programs to the work discipline also showed significant gains. Thus the welfare was important as factors that affecting the work discipline of employees.

Keywords: Welfare Program, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Karyawan adalah manusia yang mempunyai karakteristik berbeda dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Manusia mempunyai nurani, hasrat dan keinginan yang dapat memenuhi tingkat prestasinya. Oleh karena dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan karyawan diperlukan antisipasi yang tinggi dan pengelolaan berbeda.

Karyawan pada umumnya akan termotivasi bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial dapat terpenuhi secara tepat. Kebutuhan tersebut memiliki latar belakang, pengalaman-pengalaman, harapan-harapan, keinginan-keinginan, ambisi-ambisi dan susunan psikologis yang berbeda-beda pada setiap individu. Individu-individu tersebut masing-masing memandang kejadian-kejadian dari sudut pandang dan reaksi mereka sendiri.

Mengingat begitu besarnya peranan manusia di dalam kegiatan perusahaan, maka para pimpinan yang bijaksana harus memikirkan dengan cermat sampai sejauhmana tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja karyawan tersebut. Pemberian kesejahteraan kepada karyawan beserta keluarganya ini akan menciptakan ketenangan, disiplin kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah. (Hasibuan, 2005). Tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan dianggap

berpengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh itu terutama mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan sebaik mungkin. Dengan demikian kebijaksanaan kesejahteraan selalu dikaitkan dengan disiplin kerja.

KAJIAN TEOROTIS

Program Kesejahteraan

Program kesejahteraan karyawan perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan. Program kesejahteraan yang baik harus dilakukan berdasarkan kebutuhan sebagian karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. Kesejahteraan karyawan dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesejahteraan karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya kesejahteraan karyawan, perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan dengan baik.

Begitu besar arti dan manfaat untuk menetapkan program kesejahteraan karyawan, yang harus disusun berdasarkan peraturan legal, keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2005): “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat”.

Dale Yoder dalam Hasibuan (2005) mengatakan: “Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit dan pensiun.”

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Menurut Hasibuan (2005) tujuan pemberian kesejahteraan itu antara lain:

- 1) Untuk meningkatkan ketenangan, kesetiaan dan keterikatan karyawan pada perusahaan.
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan perputaran karyawan.
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang lebih baik dan nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 9) Membantu pelaksanaan pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- 10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- 11) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.”

Walaupun dalam penentuan tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan melibatkan sejumlah besar negosiasi dan dugaan, namun ada faktor-faktor

tertentu yang diakui sangat mempengaruhi akhir tingkat kesejahteraan yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2006) yaitu:

- 1). Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Meskipun hukum ekonomi, namun tidak bisa ditetapkan secara mutlak ke dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka kesejahteraan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, kesejahteraan yang diberikan cenderung rendah.
- 2). Organisasi buruh
Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat kesejahteraan yang diberikan. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bergainning karyawan juga kuat dan akan menaikkan tingkat kesejahteraan demikian pula sebaliknya.
- 3). Kemampuan untuk membayar
Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kesejahteraan yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian kesejahteraan akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, kesejahteraan merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya kesejahteraan akan mengakibatkan kerugian perusahaan, maka perusahaan tidak kan mampu memenuhi fasilitas karyawan.
- 4). Produktivitas
Kesejahteraan sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. hanya yang menjadi masalah adalah belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.
- 5). Biaya hidup
Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, di mana biaya hidup tinggi, kesejahteraan cenderung tinggi. Dengan demikian biaya hidup merupakan “batas penerimaan kesejahteraan” dari para karyawan.
- 6). Pemerintah
Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan yang diberikan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan menurut Hasibuan (2005) adalah:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan Kediaan Perusahaan
- 3) Serikta buruh/Organisasi Karyawan
- 4) Semangat kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
- 6) Biaya hidup (*cost of living*)

- 7) Posisi Jabatan karyawan.
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi dan mencari kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai pekerja atau karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan berupa tenaga, keterampilan atau skill dalam proses produksi perusahaan. Sebaliknya perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi baik dalam bentuk materi maupun non materi. Dari imbalan yang diberikan perusahaan dapat menjadi indikator apakah karyawan memiliki kesejahteraan atas hasil kerja mereka dan apakah dengan imbalan tersebut mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dalam tingkat yang layak.

Menurut Moh. Agus Tulus (2006) jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan, yaitu:

- 1). Program rekreasi
Program rekreasi dapat dibagi menjadi 2 (dua) tipe, pertama kegiatan oleh raga dan, kedua, kegiatan sosial. Manfaat pertama adalah peningkatan disiplin kerja. Manfaat lainnya mencakup peningkatan kesehatan karyawan yang secara tidak langsung diikuti dengan kenaikan produktivitas, perbaikan semangat team, fungsi sebagai alat penarik dan terutama membuat perusahaan dipandang sebagai tempat menyenangkan untuk bekerja.
- 2). Kafetaria
Banyak perusahaan menyediakan kafetaria (kantin) yang memberikan pelayanan makan dan minum bagi karyawan atau menyediakan ruang tempat duduk untuk karyawan sekedar saling bertemu dan bergaul.
- 3). Perumahan
Penyediaan rumah dinas, mess atau asrama perusahaan akan sangat membantu para karyawan dalam masalah tempat tinggal. Terutama bagi mereka yang baru pindah dari daerah lain, sehingga memungkinkan mereka itu bekerja dengan konsentrasi lebih besar.
- 4). Bea siswa pendidikan
Bea siswa merupakan *fringe benefit* yang menguntungkan kedua belah pihak; karyawan memperoleh pengetahuan dan ketrampilan tambahan yang bermanfaat bagi pengembangan pribadi, organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan terlatih untuk melaksanakan pekerjaannya.
- 5). *Konseling financial* dan legal.
Bila karyawan memerlukan bantuan sebaiknya perusahaan mengulurkan tangan untuk membantu pemecahan berbagai masalah mereka. Bila para karyawan dihadapkan kepada berbagai masalah finansial dan legal, produktivitas dan disiplin kerja akan terpengaruh.
- 6). Aneka ragam pelayanan lain

Banyak perusahaan memberikan pakaian kerja secara cuma-cuma; atau perusahaan membagikan pakaian seragam untuk mempromosikan identitas perusahaan. Fasilitas pengangkutan dan tempat parkir kendaraan disediakan. Bentuk-bentuk pelayanan lainnya lagi antara lain pemberian bea siswa bagi anak-anak karyawan, bingkisan Lebaran dan sebagainya.

Sedangkan Hasibuan (2006) jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan adalah finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis, fasilitas dan pelayanan.

Tabel 1. Jenis - jenis Kesejahteraan

Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
- Uang Pensiun	- Mushalla/Masjid	- Puskesmas/dokter
- Uang Makan	- Kafetaria	- Jemputan karyawan
- Uang Transpor	- Olah raga	- Penitipan bayi
- Uang Lebaran/Natal	- Kesenian	- Bantuan hukum
- Bonus/Gratifikasi	- Pendidikan/Seminar	- Penasihat keuangan
- Uang duka kematian	- Cuti & Cuti hamil	- Asuransi/Astek
- Pakaian Dinas	- Koperasi & toko	- Kredit rumah
- Uang Pengobatan	- Izin	

Sumber : Hasibuan (2005)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman.

Menurut Siagian (2002) : "Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya."

Selanjutnya Hasibuan (2005) mengatakan kedisiplinan adalah : "Kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku." Davis dalam Mangkunegara (2000) mengatakan: "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Berdasarkan definisi-definisi di atas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2000), disiplin kerja dibedakan atas:

- 1) Disiplin Preventif.
Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003) disiplin dibedakan menjadi atas 3 kategori yaitu:

- 1) Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan peraturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Misalnya: diharuskan datang tepat pada waktunya.
- 2) Disiplin Korektif, yaitu kegiatan yang timbul untuk memahami pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran selanjutnya. Misalnya, memberikan teguran dan bimbingan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan kesalahan.
- 3) Disiplin Progresif, yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran berulang. Misalnya, memberikan skorsing waktu tertentu atau memberhentikan karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2005), banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (Waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Menurut Mangkunegara (2000) pendekatan disiplin kerja ada 3 yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan-kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi:

- a). Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
- b). Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c). Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d). Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong kepada desain survey, yakni meneliti populasi berdasarkan data sampel.

Variabel dalam penelitian ini terbagi dua: 1). Variabel independen, yakni Program kesejahteraan (X) adalah keadaan dimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya terutama dalam hal sandang, pangan dan kesehatan. 2). Variabel dependen, suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan operasional (pabrik) yang terdapat pada PT Askes Cabang Medan yang berjumlah 86 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden menggunakan rumus Slovin pada Umar (2004 : 108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir, misalnya 5%

Dari rumus di atas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{86}{1 + 86 (0,05)^2} = 71 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang karyawan pada PT. Askes Cabang Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: 1).Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para responden, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist* dengan 5 (lima) opsi jawaban.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan alat statistik *product moment correllation*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat apakah ada pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Askes Cabang Medan digunakan analisis korelasi *product moment* dengan rumus sebagai sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2002 : 182)

Dari hasil analisis korelasi dengan menggunakan program komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 12.0 dapat diketahui seberapa besar variabel dapat menerangkan variabel terikat. Adapun nilai r_{xy} yang diperoleh sebesar 0,603.

Maka dari hasil perhitungan diperoleh r_{xy} hitung 0,603, sedangkan r_{tabel} dengan $\alpha = 95\%$ sebesar 0,233, jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tampak adanya pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Askes Cabang Medan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2003) sebagai berikut:

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

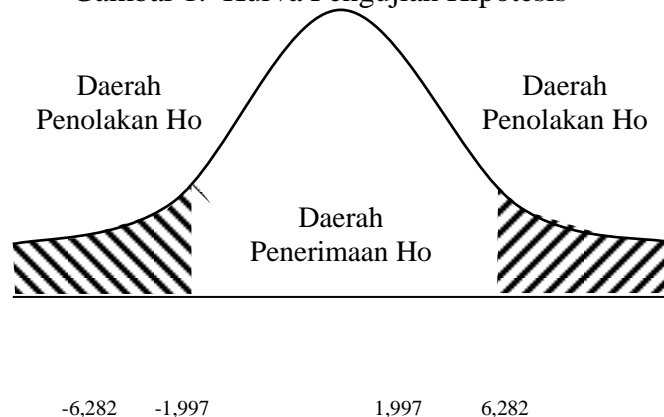
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,603$, berarti pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Askes Cabang Medan adalah kuat.

Selanjutnya dari perhitungan uji-t dengan menggunakan program komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 12,0 diketahui besarnya $t_{hitung} = 6,282$ dengan $\text{sig } 0,00 < 0,05$.

Untuk menentukan daerah kritis:

1. Distribusi t dengan $dk = n - 2 = 45 - 2 = 43$ (hasil interpolasi = 1,997)
2. $\alpha = 0,05$ (5%) yang ditempatkan kepada ujung dengan luas daerah 0,025.

Gambar 1. Kurva Pengujian Hipotesis



Berdasarkan hasil print out SPSS, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,282 > 1,997$ (atau $\text{Sig } 0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Askes Cabang Medan.

Selanjutnya, berdasarkan *print out SPSS* nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,364, menunjukkan sekitar 36,40% variabel Y (disiplin kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel X (kesejahteraan), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (kesejahteraan) terhadap

variabel Y (disiplin kerja karyawan) adalah 36,40%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Dari hasil analisis data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Askes Cabang Medan. Pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap disiplin kerja juga menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian kesejahteraan penting sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Husein Umar (2004). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan Keenam, Jakarta: PT SUN
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mudrajad Kuncoro (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga
- Moh. Agus Tulus (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Pandji Anoraga. (2004), *Manajemen Bisnis*, cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko (1993). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.