

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO)**

M. BASRI KAMAL

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership and oversight of the work of the discipline of employees at PT. Plantation Nusantara III (Persero) Medan. The identification of this research problem is still there employees who lack discipline in work. This can be seen from most of the employees who make mistakes in their work. Less supervision goes well. At the time there working hours of employees are out of office. Leadership less attention to its employees in the work. In this study the authors used an associative approach, which according Sugiyono (2010, p. 57) is a method that uses two or more variables in order to determine the relationship between variables or the influence of the other variables.

Based on the research results it can be concluded that the leadership effect on work discipline. Supervision of work discipline. From the calculation, that affect the leadership and supervision of work discipline. The most dominant variable influence on the discipline of work is variable supervision.

Keywords: *Leadership, Supervision and to Discipline Employees*

PENDAHULUAN

Peranan para pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, berarti dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan yang dijalankan merupakan suatu hal yang sangat didambakan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Akan tetapi, seorang pemimpin juga menghadapi berbagai masalah. Salah satu masalah yang dihadapi ialah bahwa pekerjaan tidak dilaksanakan sebagaimana direncanakan. Hal ini bukan karena pemimpin tidak mempunyai kecakapan operasional untuk mengelola organisasinya, melainkan karena kurang memiliki keahlian untuk menggerakkan orang lain yang cara pendekatannya didasarkan kepada orientasi manusia.

Agar kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan pengawasan. Tujuan pengawasan adalah agar karyawan berhati-hati dalam bekerja. Pengawasan adalah penting, karena dengan adanya pengawasan, maka karyawan serius dalam bekerja.

Peningkatan disiplin kerja secara umum bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Sehingga, penilaian untuk disiplin kerja dapat menjadi landasan untuk menilai sejauh mana kegiatan MSDM dilakukan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, banyak gejala-gejala permasalahan tentang disiplin kerja yang terjadi pada perusahaan tersebut diantaranya adalah masih adanya karyawan yang belum mampu memberikan disiplin kerja yang tinggi bagi perusahaan. Hal ini terlihat banyak karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan terkesan lambat sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan target yang telah ditentukan perusahaan tidak tercapai.

Hal tersebut dikarenakan masih kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan juga tidak sesuai dan terkesan berat sebelah. Selain itu juga pemimpin tidak bersikap terbuka terhadap karyawan, artinya banyak pegawai yang menganggap pimpinan sombong dan tidak bersikap akrab kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan suasana kerja antara karyawan dan pimpinan tidak harmonis. Selain itu, kurangnya disiplin dari karyawan yang terlihat dengan banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dan masih banyak karyawan yang belum mempunyai tanggung jawab yang penuh atas karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya

Di antara sekian banyak faktor tersebut penelitian ini hanya difokuskan pada faktor kepemimpinan dan pengawasan. Karena faktor tersebut diasumsikan sebagai faktor yang penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan dalam Mariani (2012), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Waridin dalam Mariani (2012), berpendapat bahwa disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Tanggung jawab secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

Sehingga dengan demikian disiplin dapat disimpulkan sebagai fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pengertian Kepemimpinan

Pimpinan dapat diartikan sebagai seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengetahuan, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Anogara, (1992) Sutrisno .(2009)

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2009), kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau menegalkan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka Amanah.(2011).

Dari definisi-definisi kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Pada kepemimpinan, faktor subjektivitas manajer tidak bisa terlepas dari kepribadiannya, yaitu arti yang telah dipengaruhi oleh lingkungan atau pendidikan serta kultur sosial. Siswanto.(2010)

Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi.

Kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Sule(2008).

Menurut Handoko (2003), “Pengawasan sebenarnya mengandung arti penjagaan stabilitas dan equilibrium”. Untuk mencapai keseimbangan, bagaimanapun juga, manajer harus selalu merubah apa yang dikerjakannya ataupun merubah standar yang digunakan sekarang untuk mengukur pelaksanaan. Dan teknik-teknik serta metode-metode pengawasan hendaknya digunakan secara simultan, tidak berdiri sendiri.

Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang kan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan yang akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian

karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti tidak perlu, tetapi bagi karyawan yang lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semuanya dalam perusahaan.

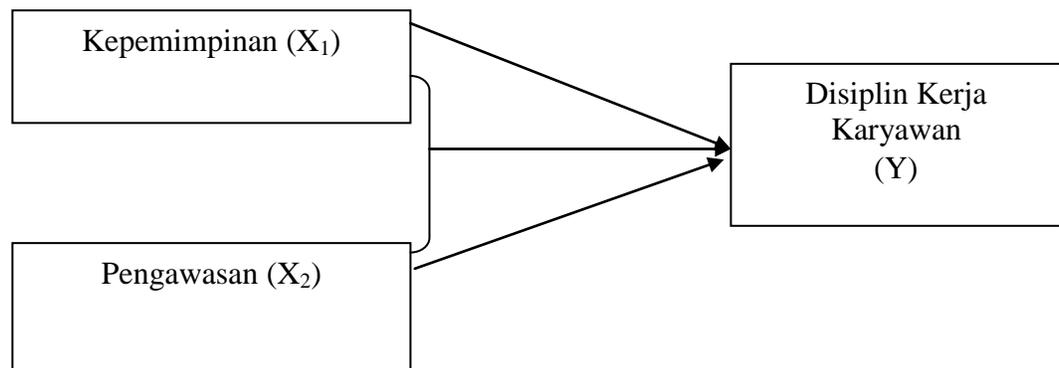
Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Pada tingkat manapun berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak akan menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan dijumpai oleh variabel tingkat kematangan (*maturity*) bawahan atau tingkat kematangan karyawan guna dijadikan penentu ke-efektifan kepemimpinan. Untuk bisa mencapai target yang diharapkan, maka pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung kepada bawahannya untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya disebutkan bahwa menyatakan: masalah disiplin karyawan yang ada dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Edy Sutrisno (2009)

Dari penjelasan di atas dapat dilihat hubungan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan, sebagai berikut:



Gambar : Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Ada pengaruh pengawasan dengan disiplin kerja karyawan.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian merupakan subjek penelitian yang akan dianalisis. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1). Kepemimpinan (X_1) merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diinginkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. C.G. Brown (dalam Manahan, 2008) menyatakan indikator dari kepemimpinan adalah: Integritas, Kecerdasan dan pengetahuan, Rasa simpati insan, Kesungguhan.
- 2). Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Sule, (2008)
Menurut Sule (201), indikator dari pengawasan adalah: Adaptasi, meminimalkan kegagalan, meminimumkan biaya, mengantisipasi kompleksitas dari organisasi
- 3). Variabel dependen penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Y). Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Fathoni (2006), indikator dari disiplin kerja adalah: Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajarinya dan kemudian menarik kesimpulannya. Sugiyono, (2010). Populasi penelitian ini adalah 63 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi orang tersebut Sugiyono. (2010). Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel populasi dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu yang berjumlah 63 orang di bidang SDM.

Teknik analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu.

Statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda. Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat dari nilai variabel bebas.

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

Dan $-1 \leq r \leq 1$, jika $r \neq -1, 0, 1$, maka dilanjutkan dengan pengujian melalui uji t.

Keterangan :

- rx_y = Korelasi sederhana antara X terhadap Y
- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- Σ = Jumlah pengamatan pengawasan dan disiplin kerja
- Σx_i = Jumlah pengamatan pengawasan
- Σy_i = Jumlah pengamatan kepemimpinan

Data data yang akan dianalisis berkaitan dengan hubungan –hubungan variabel yang ada dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara sederhana (parsial) dianalisis dengan langkah langkah sebagai berikut:

- a. Menetapkan hipotesis statistic
 - H₀ : b_i = 0 (Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah signifikan).
 - H₀ : b_i ≠ 0 (Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah tidak signifikan).
- b. Membandingkan nilai probabilitas
 - Tolak H₀ jika nilai probabilitasnya yang dihitung (sig) < nilai probabilitas yang ditetapkan (α 0,05)
 - Terima H₀ jika nilai probabilitasnya yang dihitung (sig) > nilai probabilitasnya yang ditetapkan (α 0,05)
- c. Menarik kesimpulan

Pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerja

- a. Menetapkan hipotesis statistic
 - H₀ : b_i = 0 (Pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerja adalah signifikan).
 - H₀ : b_i ≠ 0 (Pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerja adalah tidak signifikan).
- b. Membandingkan nilai probabilitas
 - Tolak H₀ jika nilai probabilitasnya yang dihitung (sig) < nilai probabilitas yang ditetapkan (α 0,05)
 - Terima H₀ jika nilai probabilitasnya yang dihitung (sig) > nilai probabilitasnya yang ditetapkan (α 0,05)
- c. Menarik kesimpulan

HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (uji t), yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dan apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Pengujian melalui uji t adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kepercayaan sebesar 5%. Hipotesis yang hendak diuji:

$H_0 : b_i = 0$: artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel independen.

$H_a : b_i \neq 0$: artinya apakah suatu variabel independen merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel independen.

Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (probabilitas $> 0,05$)

H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (probabilitas $< 0,05$)

Tabel Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	59.921	20.050		2.989	.004
X1_Kepemimpinan	.573	.273	.261	2.097	.040
X2_Pengawasan	.098	.196	.062	.499	.620

a. Dependent Variable: Y_Disiplin_Kerja

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial adalah sebagai berikut:

a. H_1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja

Dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini ditentukan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena probabilitas kepemimpinan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,005$. Jadi, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

b. H_2 : Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja

Dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini ditentukan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena probabilitas pengawasan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,005$. Jadi, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan pengawasan. Dengan dengan melihat nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

Konstansta sebesar 26,131 menunjukkan bahwa jika kepuasan pelanggan dan kepercayaan merek dianggap konstan, maka kepuasan pelanggan akan 26,131.

Koefisien regresi kepuasan pelanggan sebesar 0,360 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% terhadap kepercayaan merek maka akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,360.

Koefisien regresi kepercayaan merek sebesar 0,201 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% terhadap kepercayaan merek maka akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,201.

Maka persamaan matematis dari regresi tersebut adalah:

$$Y = 26,131 + 0,360 X_1 + 0,201X_2 + e$$

Uji Statistik

Berikut ini adalah hasil analisis regresi secara simultan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	692.282	2	346.141	12.390	.000 ^a
Residual	8691.432	60	144.857		
Total	9383.714	62			

a. Predictors: (Constant), X2_Pengawasan, X1_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y_Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil olah data.

Dengan langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Kepuasan pelanggan dan kepercayaan merek secara simultan tidak berpengaruh terhadap loyalitas.

H_a = Kepuasan pelanggan dan kepercayaan merek secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas.

Penentuan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%).

Menentukan penerimaan dan penolakan H_0 , yakni dengan melihat nilai signifikansinya.

Dari hasil regresi diketahui bahwa tingkat signifikansi uji F adalah 0,000; di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a/H_1 atau semua variabel independen dalam model regresi ini secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas.

Adjusted R²

Tabel Adjusted R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 ^a	.074	.043	12.03566

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas, digunakan adjusted R². Pada tabel di atas, besarnya adjusted R² adalah 0,584. Menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel independen dengan variabel dependen adalah positif. Semakin tinggi R² yang disesuaikan (adjusted R²) akan semakin baik suatu model regresi, karena variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen lebih besar.

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa 7,4% loyalitas dapat dijelaskan oleh kepuasan pelanggan dan kepercayaan merek. Sedangkan sisanya sebesar 92,6% dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Dari hasil penelitian diperoleh kepemimpinan berpengaruh sebesar 17,6% terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Dari hasil penelitian diperoleh pengawasan berpengaruh sebesar 65,0% terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Dari hasil penelitian diperoleh kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh sebesar 7,4% terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.
2. Pengawasan terhadap disiplin kerja.
3. Dari perhitungan diperoleh bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah variabel pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Prabu Mangkunegara.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Tohardi, Ahmad .(2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Amanah, Dita.(2011). *Pengantar Manajemen*. UNIMED. Medan.

- Mariani, Dian. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar*.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani.(2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Miftah Thoha.(2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka
- Manahan, P.(2008), *Perilaku Organisasi*, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Siswanto.(2010). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2010). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit. ALFABETA.
- Sule, Ernie Tisnawati.(2010). *Pengantar Manajemen*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Panduan Menulis Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.