

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA POSMETRO MANDAU DURI

Alfonso F. Nazar

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prakarti Mulya
Jl Arifin Ahamd No 58 Pekanbaru-Riau
alfonso_fnazar@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau.

Kata kunci : *Kepemimpinan dan Disiplin Kerja*

1. Pendahuluan

Kota Duri merupakan salah satu kota yang mengalami perkembangan pesat di Propinsi Riau. Dengan banyaknya hasil alam yang dimiliki kota Duri, membuat setiap masyarakat ingin mengetahui perkembangan yang terjadi di kota Duri saat ini. Salah satu cara masyarakat mengetahui perkembangan kota Duri adalah dengan membaca surat kabar. Dengan adanya surat kabar, setiap masyarakat dapat mengetahui kejadian apa saja yang terjadi di kota Duri baik kriminal, ekonomi dan lingkungan sosial.

Posmetro Mandau merupakan salah satu surat kabar yang ada di kota Duri. Surat kabar Posmetro Mandau mengusung berita terlengkap mengenai semua aspek yang terjadi di kota Duri. Oleh karena itu, Posmetro Mandau berupaya memberikan berita yang menarik agar masyarakat dapat dengan puas membaca berita yang diterbitkan oleh Posmetro Mandau Duri.

Kepuasan berita yang diinginkan oleh masyarakat tidak luput dari kinerja yang dilakukan oleh para karyawan Posmetro Mandau Duri. Kinerja karyawan tersebut tidak akan dapat maksimal tanpa adanya peran pimpinan yang mengatur semua pekerjaan para karyawan. Pimpinan merupakan orang yang mengatur dan mengendalikan semua aspek pekerjaan yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu, peran pimpinan merupakan faktor penentu atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan Posmetro Mandau Duri yang dapat dilihat dari jumlah produksi koran dari tahun 2012-2016 :

Tabel 1 Jumlah Produksi Koran Posmetro Mandau Duri Tahun 2012-2016

| Tahun | Target Produksi Koran(Eksemplar) | Realisasi Produksi Koran (Eksemplar) | Persentase (%) Realisasi ProduksiKoran |
|-------|----------------------------------|--------------------------------------|--|
| 2012 | 1.080.000 | 1.000.235 | 92,61% |
| 2013 | 1.188.000 | 998.745 | 84,06% |
| 2014 | 1.260.000 | 956.789 | 75,93% |
| 2015 | 1.335.000 | 925.384 | 69,32% |
| 2016 | 1.405.768 | 1.190.489 | 84,69% |

Sumber : Posmetro Mandau Duri, 2017.

Dari tabel 1 dapat dilihat hasil produksi koran dari tahun 2012-2015 mengalami penurunan sedangkan pada tahun 2016 mengalami peningkatan tetapi masih jauh dari 100%. Hal ini diindikasikan karena menurunnya minat baca masyarakat yang dikarenakan tidak maksimalnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri tidak terlepas dari peran pimpinan yang ada. Pimpinan Posmetro Mandau Duri harus bisa mengajak karyawannya untuk dapat menyatukan tujuan agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat mengutungkan Posmetro Mandau Duri. Pimpinan Posmetro Mandau Duri saat ini memiliki sifat kurang tegas dalam mengatur bawahannya sehingga para bawahan bekerja dengan tidak disiplin dan sering melanggar aturan. Dari tabel dibawah ini dapat dilihat, jumlah gaji yang diterima karyawan beserta THR yang didapat dan tahun 2012-2016. THR yang diterima karyawan didapat sebesar gaji pokok yang diterima karyawan perbulannya.

Tabel 2 Jumlah Gaji Dan THR Yang Diterima Karyawan Posmetro Mandau Tahun 2012-2016

| Jabatan | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Manajer | 4.350.000 | 4.750.000 | 5.000.000 | 5.500.000 | 5.700.000 |
| Dewan Redaksi | 3.600.000 | 4.000.000 | 4.500.000 | 4.700.000 | 4.800.000 |
| Dep. Perwajahan Dan Online | 1.900.000 | 2.100.000 | 2.250.000 | 2.250.000 | 2.500.000 |
| Dep. Keu Dan Kasir | 1.900.000 | 2.100.000 | 2.250.000 | 2.600.000 | 2.900.000 |
| HRD Dan Umum | 1.500.000 | 1.750.000 | 2.100.000 | 2.400.000 | 2.600.000 |
| Koor. Liputan | 3.600.000 | 4.000.000 | 4.500.000 | 4.700.000 | 5.000.000 |
| Redaktur | 3.600.000 | 4.400.000 | 4.400.000 | 4.500.000 | 4.700.000 |
| Sek. Redaktur | 2.000.000 | 2.500.000 | 3.000.000 | 3.350.000 | 3.500.000 |
| Liputan | 1.500.000 | 1.750.000 | 2.000.000 | 2.300.000 | 2.500.000 |
| Percetakan Dan Online | 1.200.000 | 1.450.000 | 1.700.000 | 1.950.000 | 2.100.000 |
| Bag. Perwajahan Dan Online | 1.200.000 | 1.450.000 | 1.700.000 | 1.950.000 | 2.100.000 |
| Adm Dan Pelayanan | 1.200.000 | 1.450.000 | 1.700.000 | 1.950.000 | 2.100.000 |
| Bag. Pemasaran | 1.200.000 | 1.450.000 | 1.700.000 | 1.950.000 | 2.100.000 |
| Bag. Piutang | 1.200.000 | 1.450.000 | 1.700.000 | 1.950.000 | 2.100.000 |
| Bag. Ekspedisi Dan Sirkulasi | 1.200.000 | 1.450.000 | 1.700.000 | 1.950.000 | 2.100.000 |
| Bag. Adm Dan Piutang | 1.200.000 | 1.450.000 | 1.700.000 | 1.950.000 | 2.100.000 |
| Bag. Piutang Koran | 1.200.000 | 1.450.000 | 1.700.000 | 1.950.000 | 2.100.000 |
| Bag. Kasir Dan Pemasaran | 1.200.000 | 1.450.000 | 1.700.000 | 1.950.000 | 2.100.000 |

Sumber : Posmetro Mandau Duri, 2017.

Tabel 2 dapat dilihat jumlah gaji yang diterima karyawan yang diterima perbulannya dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Dari tabel dibawah ini juga dapat dilihat jumlah bonus dan tunjangan yang diterima karyawan dari tahun 2012-2016:

Tabel 3 Jumlah Tunjangan Dan Bonus Yang Diterima Karyawan Posmetro Mandau Tahun 2012-2016

| Tahun | Tunjangan (orang) | Bonus iklan (Pertahun) |
|-------|-------------------|------------------------|
| 2012 | 750.000 | 400.000.000 |
| 2013 | 900.000 | 350.000.000 |
| 2014 | 1.050.000 | 237.500.000 |
| 2015 | 800.000 | 185.000.000 |
| 2016 | 650.000 | 137.500.000 |

Sumber: Posmetro Mandau Duri, 2017.

Tabel 3 dapat dilihat pada tahun 2012-2013 pendapatan bonus dan tunjangan terus bertambah akan tetapi pada tahun berikutnya pendapatan bonus terus menurun, ini disebabkan karena pengaruh kinerja karyawan yang menurun yang disebabkan salah satunya karena kepemimpinan yang menjabat sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bonus iklan tersebut didapat dari pemasangan iklan yang dimuat disurat kabar Posmetro Mandau. Semakin banyak yang memuat iklannya di Posmetro Mandau, maka bonus yang akan diterima akan semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja yang akan dilakukannya akan semakin meningkat. Ketidak disiplin karyawan akan berdampak pada seringnya absensi karyawan dalam melakukan pekerjaan, semakin sering karyawan melakukan absensi maka kinerja karyawan tidak akan menjadi maksimal.

Berikut ini adalah data kehadiran karyawan Posmetro Mandau Duri dari tahun 2012-2016:

Tabel 4 Data Kehadiran Karyawan Posmetro Mandau Duri Tahun 2012-2016

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Efektif | Jumlah Hari Kerja (Tahun) | Absensi | (%) | Terlambat Dan Pulang Cepat | (%) |
|-------|-----------------|---------------------|---------------------------|---------|--------|----------------------------|-------|
| 2012 | 53 | 306 | 16.218 | 1.509 | 9,30% | 1.108 | 6,83% |
| 2013 | 45 | 305 | 13.725 | 1.435 | 10,46% | 1.120 | 8,16% |
| 2014 | 41 | 304 | 12.464 | 1.579 | 12,67% | 1.098 | 8,81% |
| 2015 | 41 | 305 | 12.505 | 1.589 | 12,71% | 1.043 | 8,34% |
| 2016 | 39 | 306 | 11.934 | 1.569 | 13,15% | 987 | 8,27% |

Sumber : Posmetro Mandau Duri, 2017.

Tabel 4 dapat dilihat jumlah absensi karyawan dari tahun 2012-2016 mengalami peningkatan, hal ini juga sama jumlah karyawan terlambat dan pulang pada Posmetro Mandau Duri dari tahun 2012-2015. Ini diharapkan menjadi perhatian bagi pihak pimpinan Posmetro Mandau Duri, agar dapat lebih tegas dalam mendisiplinkan para karyawannya.

Pimpinan Posmetro Mandau Duri harus lebih tegas lagi dalam memberikan sanksi kepada karyawan agar dapat memberikan efek jera untuk tidak melakukan pelanggaran lagi dalam bekerja serta tidak melakukan kesalahan yang sama. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri, pimpinan Posmetro Mandau Duri memberikan sanksi kepada para karyawan yang sering melakukan absensi dan sering terlambat serta pulang cepat selama bekerja. Berikut ini adalah bentuk sanksi yang diterima oleh karyawan Posmetro Mandau Duri tahun 2012-2016 :

Tabel 5 Data Sanksi Karyawan Posmetro Mandau Duri Tahun 2012-2016

| Tahun | Jumlah Karyawan | Sanksi Ringan | Sanksi Sedang | Sanksi Berat |
|-------|-----------------|---------------|---------------|--------------|
| 2012 | 53 | 45 | 8 | - |
| 2013 | 45 | 35 | 10 | - |
| 2014 | 41 | 30 | 11 | - |
| 2015 | 41 | 29 | 12 | - |
| 2016 | 39 | 25 | 14 | - |

Sumber data : Posmetro Mandau Duri, 2017.

Tabel 5 dilihat bahwa dari tahun 2012-2015 tingkat persentase sanksisemakin meningkat, hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan para karyawan

dalam bekerja pada Posmetro Mandau Duri. Selain faktor tingkat absensi yang semakin tinggi, banyak faktor lain yang menyebabkan karyawan mendapatkan sanksi dari perusahaan.

Banyaknya jumlah absensi karyawan harus menjadi perhatian penting bagi pimpinan karena dengan seringnya absensi karyawan menunjukkan kepemimpinan yang ada kurang maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi tidak maksimal.

2. Kajian Pustaka

Menurut James M. Black kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu [3]. Menurut Indriyo Gitusudarmo dan I Nyoman Sudita kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi [5].

Menurut Singodimedjo disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya [4]. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [2]

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja dimana faktor-faktor penyebab buruknya disiplin kerja pegawai, merupakan suatu permasalahan yang kompleks yang disebabkan oleh banyak faktor [6]. Faktor kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai sehingga disarankan untuk pengembangan organisasi kedepan harus lebih diarahkan pada pengembangan kepemimpinan.

Setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik [2].

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah dikemukakan di atas maka penulis menemukan suatu hipotesis sebagai berikut : “Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri”.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Posmetro Mandau Duri yang berlokasi di Jalan Desa Harapan Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Duri-Riau. Jenis dan sumber data pada penelitian ini dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi [1]. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan pada Posmetro Mandau Duri yang berjumlah 39 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. [1], sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Posmetro Mandau Duri yang berjumlah 38 orang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS.19 (*Statistical Package for Social Science*) yaitu analisis tentang hubungan antara satu *dependent* variabel dengan satu *independent* variabel [1]. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Metode deskriptif yaitu suatu analisis dengan cara mengelompokan data yang disusun sedemikian rupa, kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan [1]. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang kemudian diolah dan di analisa untuk diambil kesimpulannya [1].

Analisis regresi sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

a = Harga Y apabila $X = 0$ (harga konstan)

b = Koefisien regresi

X = Kepemimpinan.

ε = Standart eror.

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dan masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Adapun langkah-langkah analisis uji hipotesis adalah sebagai berikut : apabila t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

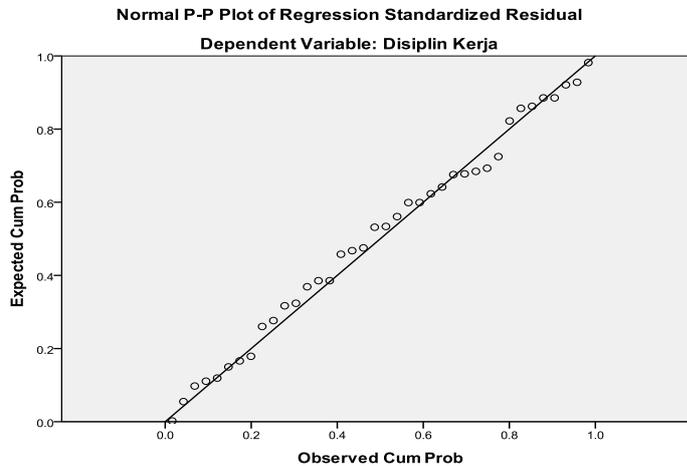
4. Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independent mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari normal *probability plot* yang membentuk suatu garis diagonal dan *ploting* data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan

atau tidak mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

Berikut hasil uji normalitas hasil penelitian pada Posmetro Mandau Duri yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Data Olahan

Gambar 1 Uji Normalitas

Dari Gambar 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data dari 38 orang responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. 19.0 didapat nilai a = 4,315, b= 0,642, maka persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,315 + 0,642X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka :

1. Konstanta 4,315. Berarti saat kepemimpinan diabaikan atau nol maka disiplin kerja karyawan sebesar 4,315.
2. Koefisien variabel kepemimpinan 0,642. Berarti jika variabel kepemimpinan di naikkan 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri akan naik sebesar 0,642 satuan. Koefisien variabel kepemimpinan bertanda positif. Berarti semakin baik kepemimpinan yang ada maka disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri digunakan koefisien determinasi (R²), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel 5.35 berikut ini :

Tabel 2

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .769 ^a | .592 | .580 | 3.05929 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan

Tabel 2 dapat diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,592. Hal iniberartikepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan padaPosmetro Mandau Duri sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar (100%-59,2%) = 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat dari tabel 5.36berikut ini:

Tabel 3

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.315 | 5.164 | | .836 | .409 |
| | Kepemimpinan | .642 | .089 | .769 | 7.224 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017.

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar 7,224. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 2,028. Maka terbukti bahwa : Kepemimpinan (X) = dengan t_{hitung} 7,224 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri.

5. Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah

- a. Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kinerja karyawan adalah setuju.
- b. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 4,315 + 0,642X$, maka dapat dilihat konstanta sebesar 4,315. Berarti saat kepemimpinan diabaikan atau nol maka disiplin kerja karyawan sebesar 4,315, sedangkan kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja karyawan adalah positif terbukti dari hasil $b = 0,642$ yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan satu satuan akan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri sebesar 0,642 satuan.

- c. Nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Durisebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59,2\%) = 40,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
- d. Variabel kepemimpinan(X) dengan t_{hitung} 7,224 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri. Penelitian ini memperkuat/membenarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang penulis kutip dalam penelitian terdahulu.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti diluar variabel dalam penelitian ini, agar dapat menambah pengetahuan peneliti tentang variabel lainnya

REFERENSI

- [1] Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- [2] Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [3] Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- [4] Sutrisno, Edy, 2013. *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [5] Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- [6] Tampubolon, 2007. *Perilaku Keorganisasian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.