

EFEKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT “X”**Oleh : JOONNER RAMBE****ABSTRACT**

In this study, the influence of conflict management and risk management on work effectiveness in company activities in anticipating risk management in the daily operations of the company is summarized in a number of specific categories. The focus is on increasing employee productivity through improving work effectiveness. In this study used a multiple regression analysis method, in order to get perceptions going forward. The results obtained from multiple regression equations are $Y = 20.781 + 0.659 X1 + 0.085 X2$, Correlation (R) is 0.828, R Square is 0.686 while the coefficient of determination (Adjusted R Square) from the output of regression statistics in this study is 0.674 , this explains that the contribution given to conflict management variables, and risk management to the effectiveness of the workforce is 67.4% while the remaining 32.6% is influenced by other factors not examined in this study such as organizational climate, commitment, compensation, and others.

Key words: *conflict management, risk management, work effectiveness*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Dalam penerapan efektivitas tenaga kerja perlunya mempersiapkan manajemen konflik dalam setiap menangani permasalahan yang ditimbulkan oleh karyawan baik antar karyawan maupun antara karyawan dan atasannya sehingga persoalan-persoalan konflik yang terjadi pada perusahaan dapat terselesaikan dengan baik. Dalam membangun manajemen konflik adanya manajemen risiko dimana perusahaan memiliki komitmen untuk menerapkan manajemen risiko secara berkesinambungan di seluruh proses bisnis dan pengelolaan perusahaan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan serta peningkatan nilai tambah bagi pemangku kepentingan. Tujuan utama dari penataan aktivitas manajemen adalah upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Pengertian efektivitas dalam suatu organisasi mempunyai arti yang berbeda-beda, tergantung dari kerangka acuan yang dipakainya.

Hal ini disebabkan keanekaragaman sifat dan komposisi dari aktivitas suatu organisasi. Maka tidak mengherankan bila terdapat pertentangan pendapat tentang

pengertian dan kriteria pengalaman. Misalnya para manajer dan analis sering berbeda pendapat bahwa hanya ada satu kriteria evaluasi yang layak untuk efektivitas kerja yaitu gaji. Namun tidak semua demikian, karena adanya sebagian perusahaan mengutamakan laba.

Perusahaan dalam mengelola organisasi perlunya manajemen yang baik dimana dalam setiap kegiatan perusahaan selalu ada kendala dan hambatan dalam suatu proses kegiatannya diantaranya konflik yang sering terjadi pada perusahaan yaitu konflik antar karyawan, konflik karyawan dengan manajer, konflik sistem pekerjaan yang kurang tepat, konflik lingkungan kerja yang tidak sehat, konflik tata kelola perusahaan dan lain sebagainya disamping konflik terjadi pula risiko yang harus ditanggung perusahaan seperti risiko kehilangan karyawan, risiko kehilangan nasabah dan sebagainya. Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut maka secara otomatis akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dalam penelitian ini membatasi masalah mengenai pengaruh manajemen konflik dan manajemen risiko dalam mengembalikan efektivitas tenaga kerja pada PT "X", Tbk.

2. KAJIAN TEORI

Dari beberapa pengertian konflik menurut para pakar ekonomi, dapat disimpulkan dengan terjadinya konflik maka akan menimbulkan hal-hal yang buruk seperti kerja sama kurang serasi dan harmonis di antara para pekerja, memotivasi sikap-sikap emosional karyawan, dapat menimbulkan sikap apriori karyawan, untuk itu perlunya manajemen konflik yang dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku

dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.

Munculnya konflik dalam organisasi menurut Ardana adalah sebagai berikut :

1. Masalah komunikasi, karena salah pengertian berkenaan dengan bahasa;
2. Masalah struktur organisasi, adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, atau persaingan.
3. Masalah pribadi, karena tidak sesuainya tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang dipesankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi. (Ardana, 2012 : 201)

Menurut Wijono (2010) ciri-ciri konflik adalah :

1. Setidak-tidaknya ada dua pihak secara perseorangan maupun kelompok yang terlibat dalam suatu interaksi yang saling bertentangan.
2. Paling tidak timbul pertentangan antara dua pihak secara perseorangan maupun kelompok dalam mencapai tujuan, memainkan peran dan ambigius atau adanya nilai-nilai atau norma yang saling berlawanan.
3. Munculnya interaksi yang seringkali ditandai dengan gejala-gejala perilaku yang direncanakan untuk saling meniadakan, mengurangi, dan menekan terhadap pihak lain agar dapat memperoleh keuntungan seperti: status, jabatan, tanggung jawab, pemenuhan berbagai macam kebutuhan fisik: sandang- pangan, materi dan kesejahteraan atau tunjangan-tunjangan tertentu: mobil, rumah, bonus, atau pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis seperti: rasa aman, kepercayaan diri, kasih, penghargaan dan aktualisasi diri.
4. Munculnya tindakan yang saling berhadap-hadapan sebagai akibat pertentangan yang berlarut-larut.

5. Munculnya ketidakseimbangan akibat dari usaha masing-masing pihak yang terkait dengan kedudukan, status sosial, pangkat, golongan, kewibawaan, kekuasaan, harga diri, prestise dan sebagainya.

Dari penyebab-penyebab timbulnya konflik dari beberapa pakar ekonomi tersebut dapat disimpulkan bahwa kurang harmonisasi hubungan antar karyawan dan atasan (pimpinan), antar sesama karyawan, sistem yang kurang tepat dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur hal ini akan menyebabkan terjadinya konflik.

Dalam sebuah organisasi, pekerjaan individual maupun sekelompok pekerja saling terkait dengan pekerjaan pihak-pihak lain. Ketika suatu konflik muncul di dalam sebuah organisasi, penyebabnya selalu diidentifikasi sebagai komunikasi yang kurang baik. Demikian pula ketika suatu keputusan yang buruk dihasilkan, komunikasi yang tidak efektif selalu menjadi kambing hitam. Para manajer bergantung kepada ketrampilan berkomunikasi mereka dalam memperoleh informasi yang diperlukan dalam proses perumusan keputusan, demikian pula untuk mensosialisasikan hasil keputusan tersebut kepada pihak-pihak lain. Riset membuktikan bahwa manajer menghabiskan waktu sebanyak 80 persen dari total waktu kerjanya untuk interaksi verbal dengan orang lain.

Keterampilan memproses informasi yang dituntut dari seorang manajer termasuk kemampuan untuk mengirim dan menerima informasi ketika bertindak sebagai monitor, juru bicara (*Spokesperson*), maupun penyusun strategi. Sudah menjadi tuntutan alam dalam posisi dan kewajiban sebagai manajer untuk selalu dihadapkan pada konflik. Salah satu titik penting dari tugas seorang manajer dalam melaksanakan komunikasi yang efektif didalam organisasi bisnis yang ditanganinya adalah memastikan bahwa arti yang dimaksud dalam instruksi yang diberikan akan sama dengan arti yang diterima oleh penerima

instruksi demikian pula sebaliknya (*the intended meaning of the same*). Hal ini harus menjadi tujuan seorang manajer dalam semua komunikasi yang dilakukannya.

Dalam hal mengatur bawahannya, manajer selalu dihadapkan pada penentuan tuntutan pekerjaan dari setiap jabatan yang dipegang dan ditangani oleh bawahannya (*role expectaties*) dan konflik dapat menimbulkan ketegangan yang akan berefleksi buruk kepada sikap kerja dan perilaku individual. Manajer yang baik akan berusaha untuk meminimalisasi konsekuensi negatif ini dengan cara membuka dan mempertahankan komunikasi dua arah yang efektif kepada setiap anggota bawahannya. Disinilah manajer dituntut untuk memenuhi sisi lain dari ketrampilan interpersonalnya, yaitu kemampuan untuk menangani dan menyelesaikan konflik.

Manajer menghabiskan 20 persen dari waktu kerja mereka untuk berhadapan dengan konflik. Dalam hal ini, manajer bisa saja sebagai pihak pertama yang langsung terlibat dalam konflik tersebut, dan bisa saja sebagai pihak pertama yang langsung terlibat dalam konflik tersebut, dan bisa pula sebagai mediator atau pihak ketiga, yang perannya tidak lain dari menyelesaikan konflik antar pihak lain yang mempengaruhi organisasi bisnis maupun individual yang terlibat di dalam organisasi bisnis yang ditanganinya.

3. MODEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu didukung oleh analisis statistik hubungan sebab akibat (*causal relationship*), dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Penelitian dilakukan terhadap dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut : Variabel bebas (*independent*) yang berdiri sendiri tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah manajemen konflik (X_1), manajemen risiko (X_2).

Sedangkan Variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun yang menjadi variabel terikatnya adalah efektifitas tenaga kerja (Y). Dibawah ini penjelasan tiap variable yaitu:

1. Efektifitas tenaga kerja
Efektivitas tenaga kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektifitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahan tenaga kerja bawahan atau disebut juga manajemen efektivitas kepemimpinan, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan.
2. Manajemen konflik
Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.
3. Manajemen risiko.
Manajemen risiko adalah suatu sistem pengawasan risiko dan perlindungan harta benda, hak milik dan keuntungan badan usaha atau perorangan atas kemungkinan timbulnya kerugian karena adanya suatu risiko.

3.1 Teknik Analisis Statistik

Analisis ini menggunakan program statistik SPSS versi 19.0, untuk manajemen konflik dan manajemen risiko dan hubungannya dengan efektivitas kerja pada PT. "X" Tbk. Dalam program SPSS versi 19.00 pengujian dan analisa dilakukan secara otomatis berdasarkan input data yang dimasukkan. Pengujian dan analisis yang dilakukan melalui program SPSS versi 19.0, hasilnya hampir sama dengan pemakaian rumus statistik secara manual, apabila ada

perbedaan maka perbedaan yang terjadi sangat kecil.

Dalam menganalisis manajemen konflik dan manajemen risiko dan hubungannya dengan efektivitas kerja pada PT. "X" Tbk, metode analisa data yang digunakan adalah data-data yang berbentuk data kuantitatif/angka-angka yang melalui penyebaran kuesioner dan disusun dalam tabel melalui tabulasi statistik berdasarkan rumus statistik regresi.

Model regresi berganda digunakan untuk menganalisis pola hubungan sebuah variabel dependen (prediktan) Y dengan sebuah atau beberapa variabel independen (prediktor) X_k dengan tujuan untuk memprediksikan nilai variabel dependen Y atas dasar nilai tertentu dari variabel independen X_k .

Menurut Sugiyono (2007 : 275) analisis regresi berganda adalah untuk mengukur bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi berganda untuk dua prediktor adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e.$$

3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang lebih baik dalam analisis regresi. Secara statistik dapat diukur koefisien determinasi (R^2). Tingkat ketepatan regresi ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) yang besarnya antara lain nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 mendekati 1 menggambarkan bahwa model yang ada mempunyai kekuatan meramal yang dimiliki tidak mempunyai kekuatan dalam meramal. Dengan metode ini, kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R^2 mendekati 1, yang menyebabkan *goodness of fit* regresi akan lebih mendekati kebenaran. R^2 dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 1995)

$$R^2 = \frac{RSS}{TSS} = \frac{E(\hat{Y} - \bar{Y})}{E(Y_i - \bar{Y})^2}$$

Keterangan :

$E(Y_i - \bar{Y})^2$ = variabel dalam Y

3.3 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan variabel dependen bersifat linier. Persamaan linier dikatakan baik jika memenuhi asumsi BLUE (*Best Linier unbiased Estimation*), empat asumsi yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut :

- Residual U_i merupakan variabel random yang berdistribusi normal dengan rata-rata nol yaitu $E(U_i) = 0$
- Varian bersyarat dari residual konstan atau homoskedastisitas.
- Tidak ada auto korelasi antara residual.
- Tidak ada multikolonieritas antara variabel penjelas.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

b. Uji Gejala Heteroskedastisitas

Uji gejala heteroskedastisitas terjadi apabila residual (e_i) mempunyai varian yang tidak konstan ($\text{Var}(e_i) \neq \delta$) sehingga estimator OLS tidak lagi BLUE. Untuk mendeteksi gejala ini adalah dengan metode informal. Cara yang paling cepat dan dapat digunakan untuk menguji masalah heteroskedastisitas

adalah dengan mendeteksi pola residual melalui grafik.

c. Gejala Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi adanya hubungan linier antara variabel independen, karena melibatkan beberapa variabel independen. Dalam asumsi klasik tidak terdapat multikolinieritas antara variabel-variabel penjelas. Jadi uji ini untuk mengetahui apakah terjadi korelasi sempurna antara variabel-variabel bebas atau tidak, karena dalam regresi seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel-variabel bebas.

d. Auto Korelasi

Asumsi klasik menyatakan bahwa adanya auto korelasi antara residual apabila :

- Estimator metode kuadrat terkecil masih linier.

- Estimator metode kuadrat terkecil tidak mempunyai varians yang minimum.

Untuk menguji auto korelasi digunakan uji Durbin-Watson (Gujarati, 1995), dengan formula sebagai berikut :

$$D_w = \frac{\sum (U_t - U_{t-1})^2}{\sum U_t^2}$$

$$D_w = \frac{2(1 - \sum U_t U_{t-1})}{\sum U_t^2} \text{ (asumsi } \sum U_t^2 = \sum U_{t-1}^2 \text{, beda satu observasi)}$$

$$D_w = 2(1 - P), \text{ dimana } P = \frac{\sum U_t U_{t-1}}{\sum U_t^2}$$

Penentuan ada atau tidaknya suatu model persamaan regresi mengandung masalah auto korelasi dapat dilihat sebagai pada tabel 3.2. di bawah ini :

Tabel 3.1 Standar Hasil Nilai Statistik d

Nilai Statistik d	Hasil
$0 < d < d_L$	Menolak hipotesis nul, adanya auto korelasi positif
$d_L \leq d \leq d_u$	Daerah keragu-raguan, tidak ada keputusan.
$d_u \leq d \leq 4 - d_u$	Menerima hipotesis nul, tidak ada auto korelasi positif atau negatif.
$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$	Daerah keragu-raguan, tidak ada keputusan
$4 - d_L \leq d \leq 4$	Menolak hipotesis nul, adanya auto korelasi negatif

Sumber : Agus Widarjono (2005 : 185)

Untuk mengatasi kelemahan dari uji *Durbin Watson* (DW) dapat digunakan uji *Breush Godfrey serial Correlation LM Test*. Apabila berdasarkan uji *Breush Godfrey serial Correlation LM test* diperoleh nilai probabilitas $Obs^*R\text{-squared}$ kecil dari $\alpha = 5\%$, maka model tidak mengandung auto korelasi dan sebaliknya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Berganda

Semua data-data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19.0 dengan analisis regresi berganda, dimana variabel X_1 (manajemen konflik), X_2 (manajemen risiko) dan Y (efektifitas tenaga kerja).

Berdasarkan pada output pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 19.00 dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.1 Output Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.781	6.271		3.314	.002		
	X1	.659	.093	.763	7.088	.000	.521	1.920
	X2	.085	.103	.090	.833	.409	.521	1.920

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 20,781 + 0,659 X_1 + 0,085 X_2$$

Persamaan ini menjelaskan bahwa:

- 1) Apabila terjadi kenaikan terhadap variabel X_1 sebesar satu satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,659 kalinya dan atau sebaliknya dengan asumsi X_2 tetap.
- 2) Apabila terjadi kenaikan terhadap variabel X_2 sebesar satu satuan, maka

variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,085 kalinya dan atau sebaliknya dengan asumsi X_1 tetap.
 3) Apabila tidak ada perubahan variabel X_1 , X_2 , dan Y atau masing-masing nilainya 0 maka variabel Y mengalami kenaikan sebesar 20,781.

Tabel 4.2 Output Korelasi Berganda (R) secara Parsial

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	.682	.676	1.985	2.459

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.2 di atas dapat terlihat bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) adalah 0,826 yang artinya kuat dan signifikan karena R mendekati + 1, R Square sebesar 0,682 dan Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,676 = 67,6% sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain pada penelitian ini seperti lingkungan kerja,

iklim organisasi, komitmen, kompetensi dan lain-lain.

Hubungan variabel manajemen risiko (X_2) dengan efektivitas tenaga kerja (Y) Secara parsial hubungan antara variabel manajemen risiko (X_2), dengan efektivitas tenaga kerja, dengan menggunakan SPSS versi 19.0, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Output Korelasi Berganda (R) secara Parsial

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618 ^a	.382	.370	2.765	1.963

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.3 di atas dapat terlihat bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) adalah 0,618 yang artinya kuat dan signifikan karena R mendekati + 1, R *Square* sebesar 0,382 dan Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,370 = 37,0% sedangkan sisanya 63,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain pada penelitian ini seperti lingkungan kerja, iklim organisasi, komitmen dan lain-lain.

Dari kedua variabel independen (manajemen konflik, manajemen risiko) tersebut variabel yang mempunyai hubungan yang sangat erat (dominan) adalah terhadap variabel dependen (efektivitas tenaga kerja) adalah variabel manajemen konflik diperoleh $R = 0,826$ yang artinya kuat dan signifikan karena R mendekati + 1.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di muka, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dalam meminimalisasi terjadinya konflik antar karyawan maupun pada nasabah maka perusahaan perlu menerapkan kebijakan-kebijakan yang bersifat internal maupun eksternal sehingga kebijakan tersebut dapat diterima baik oleh karyawan maupun para nasabah.
- b. Untuk meminimalisasi resiko dalam pengelolaan operasional bank maka perlunya pengawasan dalam hal resiko kredit macet, resiko pasar, resiko likuiditas dan resiko operasional.
- c. Untuk mensinergi para karyawan dalam melakukan kegiatannya perlu ada perbaikan kualitas lingkungan kerja untuk peningkatan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : Liberty.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Husein Umar. 2003. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. 2005 *Organizational Behavior*. 8th Edition McGraw-Hill. International Edition. Management Series. New York.
- Malayu SP, Hasibuan. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- _____. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Yogyakarta : BPF.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Mathis, Robert.L & Jackson, John.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, *et al.* 1995. *Management: Concepts and Practices*. Fourth edition. Allyn and Bacon, Inc. Boston.
- Pb, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta : Oryza.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Muhammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. edisi Ke 6. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2008. *Statistik untuk Penelitian*. edisi Ke 13. Bandung : Alfabeta, Bandung
- _____. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- _____. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Umi Narimawati, 2010. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia “Aplikasi Contoh dan Perhitungannya”* Agung Media: Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.
- Wexley, Kenneth N. and Gary A. Yulk. 1992. *Leadership in Organization*. 5th ed. Upper Saddle River. Prentice-Hall, New Jersey.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.