

MEMELIHARA DAN MENINGKATKAN

KEDISIPLINAN YANG BAIK

Dwi Prawani Sri Redjeki

Dosen PNS DPK STIE Semarang

Abstraksi

Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik sangat penting bagi suatu organisasi/perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dimana kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur ataupun mengetahui apakah fungsi-fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Dengan kedisiplinan karyawan yang baik, akan mencerminkan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Namun sebaliknya jika kedisiplinan karyawan tersebut kurang baik, yang berarti bahwa penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada organisasi perusahaan kurang baik. Jadi dapat dikatakan bahwa “kedisiplinan” akan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan berdisiplin yang baik berarti bahwa karyawan memiliki kesadaran dan bersedia untuk mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik dan tanpa paksaan.

Untuk memelihara kedisiplinan yang baik dapat dilakukan dengan menegakkan sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan pengawasan melekat. Sedangkan untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik dapat dilakukan dengan pemberian hukuman yang adil dan tegas terhadap semua karyawan, pemberian balas jasa yang dapat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya serta hubungan kemanusiaan dalam organisasi yang baik.

Kata kunci : meningkatkan, kedisiplinan

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Pentingnya kedisiplinan bagi suatu organisasi perusahaan merupakan keharusan untuk mewujudkan tujuannya. Dimana kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Namun sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dengan disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan organisasi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh sebab itu, bagi setiap pimpinan harus selalu berusaha agar para karyawan/bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan akan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, apabila para karyawan/bawahannya berdisiplin baik pula. Karena banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam suatu organisasi perusahaan, maka untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan.

PERMASALAHAN

Bagaimana cara memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik dalam suatu organisasi perusahaan ?

PEMBAHASAN

1. Pentingnya Kedisiplinan

Untuk mengetahui seberapa pentingnya kedisiplinan bagi organisasi perusahaan, maka kita perlu mengetahui terlebih dahulu apakah yang dimaksud dengan kedisiplinan yang baik itu. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, maka definisi/rumusan yang tepat merupakan hal yang sangat sulit, namun demikian menurut Malayu Hasibuan yang mencoba memberikan definisi kedisiplinan sebagai berikut :

“*Kedisiplinan*” adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

“*Kesadaran*” adalah sikap seseorang yang secara sukarela untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

“*Kesediaan*” adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan-peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun dengan terpaksa.

Jadi kedisiplinan dapat diartikan jika :

- a. Karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya untuk segala kegiatan,
- b. Tidak menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi,
- c. Mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik,
- d. Tidak menunda pekerjaan serta dapat menentukan skala prioritas pekerjaan,
- e. Mematuhi semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Peraturan dan Hukuman

Dalam menegakkan kedisiplinan karyawan, mengapa diperlukan peraturan dan hukuman ?

Dalam menegakkan kedisiplinan karyawan diperlukan “peraturan” karena untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut yang akan mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Yang jelas bahwa organisasi perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawannya tidak mematuhi peraturan-peraturan organisasi perusahaan tersebut. Dalam suatu organisasi perusahaan bahwa kedisiplinan dikatakan baik, apabila sebagian besar karyawannya/bawahannya menaati semua peraturan-peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan “hukuman” sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan/bawahan supaya mau menaati semua peraturan-peraturan perusahaan. Dalam pemberian hukuman tersebut harus adil dan tegas bagi semua karyawan. Karena dengan keadilan dan ketegasan, maka sasaran pemberian hukuman akan dapat tercapai. Namun apabila peraturan tanpa dibarengi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya berarti bukan menjadi alat mendidik bagi karyawannya.

Dalam suatu organisasi perusahaan, kedisiplinan harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sangat sulit bagi organisasi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi perusahaan ?

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

a) Tujuan dan Kemampuan

Faktor tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, dimana tujuan organisasi perusahaan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Apabila pekerjaannya itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Misalnya : pekerjaan untuk karyawan yang berpendidikan sarjana ditugaskan bagi karyawan yang berpendidikan SMU atau sebaliknya pekerjaan untuk karyawan yang berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana, jelas karyawan yang bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Di sinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b) Teladan Pimpinan

Faktor teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena seorang pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

karyawan/bawahannya. Seorang pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan karyawan/bawahan juga akan ikut baik pula. Apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para karyawan/bawahan pun akan kurang disiplin.

Apabila seorang pimpinan kurang disiplin maka jangan mengharapkan kedisiplinan karyawan/bawahannya akan baik. Seorang pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh karyawan/bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para karyawan/bawahannya juga akan mempunyai disiplin yang baik pula.

Seperti pepatah lama mengatakan : *“kalau guru kencing berdiri, murid kencing berlari”* atau pepatah Batak *“singkam batang na singkam tunas na”* atau *“harimau tidak mungkin beranak domba”*.

c) Balas Jasa

Faktor balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan bagi karyawan/bawahan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Karena kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Hal ini berarti balas jasa punya peran penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, yaitu jika semakin besar balas jasa yang diterima karyawan maka semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Tetapi sebaliknya, apabila balas jasa yang diterima karyawan sangat kecil maka kedisiplinan karyawan juga menjadi rendah. Karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

Faktor keadilan ikut mendorong terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik, karena ego dan sifat dari manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.

Yang menjadi dasar dari kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) adalah keadilan atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang pimpinan yang cakap dalam memimpin akan selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan/bawahannya. Karena dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik pula. Jadi dapat disimpulkan agar supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik maka keadilan harus diterapkan oleh setiap organisasi perusahaan dengan baik pula.

e) Pengawasan melekat (Waskat)

Faktor pengawasan melekat merupakan tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi perusahaan. Pengawasan melekat yang berarti bahwa seorang pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan/bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, apabila ada karyawan/bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengawasan melekat sangat efektif dalam merangsang kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, serta pengawasan dari pimpinan/atasannya.

Dengan pengawasan melekat, yang berarti pimpinan/atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Pengawasan melekat bukanlah hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari system kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Karena dengan system yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan yang aktif antara pimpinan/atasan dengan karyawan/bawahan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan yang aktif antara pimpinan/atasan dengan karyawan/bawahan akan dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam organisasi perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan nyata dan efektif untuk : a) mencegah/mengetahui kesalahan, b) membetulkan kesalahan, c) memelihara kedisiplinan, d) meningkatkan prestasi kerja, e) mengaktifkan peranan pimpinan/atasan dan karyawan/bawahan, f) mengganti sistem-sistem kerja yang paling efektif, g) serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

f) Sanksi Hukuman

Faktor sanksi hukuman mempunyai peran penting di dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan pemberian sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan menjadi berkurang.

Jadi berat maupun ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan bagi karyawan, akan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Namun sebaiknya sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang masuk akal, logis, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Dan sanksi hukuman seharusnya juga tidak terlalu berat ataupun terlalu ringan agar supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya juga cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan juga menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi perusahaan.

g) Ketegasan

Faktor ketegasan seorang pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan organisasi perusahaan. Karena bagi setiap karyawan yang indisipliner maka pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukumnya sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Jika seorang pimpinan berani bertindak

tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner, maka akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan/bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan organisasi perusahaan tersebut, namun sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak berani menghukum karyawan yang indisipliner, maka akan sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan karyawan/bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan akan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Apabila seorang pimpinan tidak berani tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada organisasi perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa ketegasan seorang pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi perusahaan tersebut.

h) Hubungan Kemanusiaan

Faktor hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pada organisasi perusahaan. Dimana hubungan kemanusiaan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Seorang manajer/pimpinan harus berusaha untuk menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.

Dengan terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi dan harmonis akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal tersebut akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Sehingga kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut juga baik.

4. Memelihara Kedisiplinan Yang Baik , dapat dilakukan dengan :

- 1) Sanksi hukuman,

Hubungan antara para pekerja/karyawan dengan organisasi perusahaan tempat kerjanya merupakan sesuatu yang dinamis. Karena hubungan tersebut senantiasa

berubah dimana masing-masing pihak akan menyesuaikan harapan-harapannya dengan yang lain, dan kontribusi-kontribusi yang ingin diberikannya kepada yang lain sebagai gantinya. Apabila setiap pihak merasa bahwa harapan-harapan mengenai yang lainnya telah dilanggar maka akan ada sanksi yang harus dilakukan. Tindakan disiplin dipakai oleh organisasi perusahaan untuk menghukum para pekerja/karyawan karena pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi perusahaan.

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan : logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi perusahaan.

Sanksi hukuman ini merupakan salah satu dari tujuan pendisiplinan dan harus diterapkan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Misalnya dengan : a) Peringatan/teguran lisan oleh atasan langsung, b) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung, c) Penundaan kenaikan gaji berkala, d) Penundaan kenaikan pangkat, e) Pembebasan dari jabatan, f) Pemberhentian sementara, g) Pemberhentian atas permintaan sendiri, h) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan i) Pemberhentian tidak dengan hormat.

2) Ketegasan pimpinan,

- a. Seorang pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawannya yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Namun sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka akan sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin meningkat karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.
- b. Seorang pimpinan yang tidak tegas dalam menindak atau menghukum karyawannya yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada organisasi perusahaan tersebut.

3) Pengawasan Melekat

- a. Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata dan efektif dalam memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menerapkan sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- b. Dengan pengawasan melekat, maka atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap karyawan/bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan akan dinilai secara objektif.
- c. Dengan pengawasan melekat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, namun juga harus berusaha mencari system kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena dengan system yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

5. Meningkatkan Kedisiplinan Yang Baik dapat dilakukan dengan :

1. Hukuman

- a. Dengan hukuman akan dapat meningkatkan kedisiplinan yang baik dan mendidik karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan.
- b. Pemberian hukuman juga harus adil dan tegas bagi semua karyawan, karena dengan keadilan dan ketegasan maka sasaran pemberian hukuman akan tercapai.
- c. Jika peraturan tanpa dibarengi dengan pemberian hukuman yang adil dan tegas bagi pelanggarnya, hal ini bukan menjadi alat mendidik bagi karyawannya.

2. Balas Jasa

Balas jasa mempunyai peran yang penting didalam menciptakan maupun meningkatkan kedisiplinan karyawan, yang artinya jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar maka semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Namun sebaliknya, apabila balas jasa yang diterima semakin kecil maka kedisiplinan

karyawan menjadi rendah. Karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik apabila selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

3. Hubungan Kemanusiaan

- a. Hubungan kemanusiaan yang harmonis pada setiap organisasi perusahaan di antara sesama karyawan mempunyai peranan yang sangat penting di dalam meningkatkan kedisiplinan yang baik.
- b. Apabila hubungan kemanusiaan yang tercipta serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya maka akan terwujudlah lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi perusahaan. Dengan demikian kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut juga baik.

PENUTUP

Dari beberapa fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting adalah fungsi operatif yang keenam yaitu kedisiplinan, dimana fungsi ini menjadi tolok ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Karena dengan kedisiplinan karyawan yang baik, akan mencerminkan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Namun demikian sebaliknya apabila kedisiplinan karyawan kurang baik, akan berarti bahwa penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan tersebut juga kurang baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa “kedisiplinan” akan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karena dengan disiplin yang baik itu berarti bahwa karyawan akan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik dan tanpa paksaan. Dengan memahami pentingnya kedisiplinan bagi suatu organisasi perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, maka baik pimpinan maupun karyawan harus bersama-sama dapat memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Hani Handoko, 2001, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

H. Malayu S.P, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Sondang P. Siagian, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.