

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA APARATUR NAGARI SE-KECAMATAN AIR PURA KABUPATEN PESISIR SELATAN

Oleh:

Nama : Ady Sambra
NPM : 09090271
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Institusi : Sekolah Tinggi Keguruan dan
Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI
Sumatera Barat

Padang, Oktober 2014

Disetujui Oleh,

Pembimbing I



(Alfattory Rheza Syahrul, SE, MM)

Pembimbing II



(Yulna Dewita Hia, S.Pd, MM)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
KINERJA APARATUR NAGARI SE-KECAMATAN AIR PURA
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Oleh :

Ady Sambra,¹ Alfattory Rheza Syahrul, SE, MM,² Yulna Dewita Hia, S.Pd, MM³

ABSTRACT

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Rendahnya kinerja Aparatur Nagari yang ditunjukkan dengan perilaku yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kompetensi yang rendah, pelayanan terhadap masyarakat yang tidak dapat terlaksana dengan baik kurang peka atau peduli terhadap keluhan masyarakat”. Adapun variabel penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2), Kinerja Aparatur Nagari (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis (1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap kinerja Aparatur Nagari. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Nagari sebesar 1,219 dengan pengujian Uji t 10,519 dengan signifikan sebesar 0,000 terhadap kinerja(2) artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja aparatur nagari..

Hasil Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur nagari. Hal ini ditunjukkan dengan sumbangsih variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja, hanya sebesar 0,036 yang dibuktikan dengan t hitung sebesar 0,316 maka diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,752. Artinya nilai sig lebih besar dari nilai alpha 0,05. .

Berdasarkan penelitian ini maka disarankan kepada aparatur nagari agar selalu meningkatkan kedisiplinan dalam melayani masyarakat sehingga tercapai hasil kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kinerja Aparatur Nagari

¹ Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

² Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

³ Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

PENDAHULUAN

Pemerintah nagari merupakan unsur pemerintahan yang terendah di lingkungan pemerintah daerah kabupaten.Pemerintah nagari adalah penyelenggaraan pemerintah yang dilaksanakan oleh pemerintah nagari berdasarkan asal-usul nagari di wilayah Provinsi Sumatera Barat.Pemerintah Nagari terdiri atas Wali Nagari dan Perangkat Nagari.

Nagari berkedudukan sebagai unit pemerintah terendah dan sebagai kesatuan masyarakat hukum adat yang dipimpin oleh wali nagari.Wali nagari dipilih langsung melalui pemilihan wali nagari dan dilantik oleh bupati.Pelaksanaan tugas dan wewenang wali nagari dilimpahkan dari kepala daerah berdasarkan prinsip dekosentrasi.Wali nagari dalam pelaksanakan tugas dibantu oleh perangkat nagari.Ada pun struktur dalam organisasi nagari meliputi wali nagari, sekretaris nagari, kepala urusan, dan kepala jorong.

Untuk dapat menjalankan amanatnya dengan baik, Pemerintah Desa mutlak harus didukung penuh oleh sebuah perangkat sistem baik Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah maupun peraturan perundang-undangan sebagai produk keluaran pemerintah yang mengatur penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Proposal Perspektif Perangkat Desa dalam Sistem Pemerintah Desa yang disusun oleh Pengurus Pusat Persatuan Perangkat Desa Indonesia (PPDI) Tahun 2010, mengemukakan pandangan bahwa apabila Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Desa dicermati, banyak terdapat aturan-aturan yang menghambat Perangkat Desa dalam mengembangkan tugasnya. Hambatan tersebut berbentuk diskriminasi peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Desa.Beberapa bentuk diskriminasi ini tercermin dalam klausul pasal mengenai pembiayaan pemerintah desa yang bukan bersumber dari alokasi keuangan negara melainkan dari pendapatan asliDesa (PP 72/2005 pasal 68).Selain itu tidak adanya pasal yang menjelaskan tentang kepastian status kepegawaian perangkat desa. Keanehan lain muncul ketika pasal 103 PP No.72/2005 memberi peluang Sekretaris Desa untuk diangkat menjadi Pegawai negeri Sipil (PNS), tetapi tidak dengan Perangkat Desa yang lain. Sistem penggajian dan tunjangan perangkat desa juga menjadi bermasalah ketika jumlahnya hanya disesuaikan dengan kemampuan desa (PP 72/2005 pasal 27). Bila dibandingkan dengan Pemerintahan Kelurahan, terlihat jelas perbedaan ketika sumber keuangan utama Kelurahan berasal dari APBD (PP 72/2005 pasal 9) dan status Pegawai Negeri Sipil yang disandang para pegawainya (PP 72/2005 pasal 6) sehingga gaji dan tunjangan merupakan tanggung jawab dari pemerintah pusat agar dapat menjamin kesejahteraan dan memacu produktivitas sesuai dengan Pasal 7 UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok Kepegawaian.Peraturan perundang-undangan yang menimbulkan perspektif diskriminasi tersebut berpotensi untuk menghambat kemajuan Pemerintah Desa di dalam mengelola pemerintahannya.

Memperhatikan dan memperjuangkan hak – hak masyarakat miskin dan pemungutan pajak Bumi dan Bangunan. Namun dapat kita lihat dalam tabel dibawah ini bahwa masih banyak karyawan yang belum tuntas melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing – masing. Seperti yang ditunjukkan pada table di bawah ini:

Tabel Uraian Tugas Aparatur Nagari

Tahun	Bagian /Bidang	Uraian Tugas	Persentase capaian	Target capaian	Ket
2012 2013	Pemerintahan	1.Pemungutan Pajak PBB 2.Penyusunan Pernag	55% 7 Butir	85% 15	Tidak Terealisasi dengan Baik
2012 2013	Pembangunan	1.Perumusan RPJM 2.Pembangunan RTLH	70% 4 Rumah	85% 10 Rumah	Tidak Mencapai Target
2012 2013	Kemasyarakatan	1.Pembagian Jamkesda 2.Pembagian RASKIN	42 RTM 30 RTM	79 RTM 105 RTM	Belum Memenuhi Target

Sumber: Kantor Camat, Kecamatan Airpura Kab. Pesisir Selatan, 2014

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Walinagari Se-Kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir selatan. Penelitian ini dilakukan bulan September 2014.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka jenis penelitian ini adalah berupa deskriptif dan kausal. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian untuk menggambarkan sesuatu objek secara sistematis, faktual, dan akurat. Sedangkan penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti

Menurut Arikunto (2012:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh aparatur nagari yang ada di Kantor Wali nagari Se-Kecamatan Air Pura. Menurut Arikunto (2012:118) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penetapan sampel adalah *Total Population*, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel sebanyak 50 orang.

Adapun prosedur dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner, wawancara dan dokumentasi yang di sebarkan pada semua aparatur nagari pada kantor WaliNagari Sekecamatan Airpura. Penyusunan angket atau kuesioner berpedoman kepada skala likert yang berguna untuk menyatakan besar persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan dengan beberapa alternatif jawaban dengan diberi bobot penilaian positif dan negatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah mentabulasikan data, melakukan perhitungan frekuensi tiap-tiap kategori jawaban masing-masing variabel atau sub variabel, melakukan analisis TCR untuk subvariabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja aparatur nagari se-kecamatan air pura kabupaten pesisir selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X^1)

No	Item Pernyataan	Rata-Rata Skor	TCR	Kategori
1	Menurut saya pimpinan memiliki cara berfikir kedepan dan memiliki komitmen yang kuat mewujudkan visi dan misi Kantor Walinagari.	3,80	76	Baik
2	Pimpinan saya mampu mendorong bawahan untuk melihat masalah lama dengan cara pandang baru.	4.12	82,4	Sangat Baik
3	Pimpinan saya mengajarkan cara-cara baru dalam melihat masalah yang pada awalnya kelihatannya sangat menyusahkan.	3.32	66,4	Baik
4	Pimpinan saya secara berkala melakukan monitoring dan pengawasan terhadap tugas yang dilakukan bawahan.	3.38	67,6	Baik
5	Menurut saya pimpinan memiliki rasa kepedulian dan berbagi rasa terhadap kesulitan yang dialami bawahan.	3.70	74	Baik
6	Pimpinan saya secara berkala melakukan pertemuan dan dialog dengan bawahan untuk melakukan evaluasi dan memberikan dorongan dan solusi terhadap kendala yang ditemui dalam pelaksanaan tugas.	3,48	69,6	Baik
7	Pimpinan saya mendorong tumbuhnya inisiatif dan ide-ide dari bawahan.	3,98	79,6	Baik
8	Menurut saya pimpinan membuka diri terhadap saran dan kritikan positif yang disampaikan bawahan kepadanya.	3,94	78,8	Baik
9	Pimpinan saya kadangkala meminta pendapat bawahan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan Kenagarian.	3,82	76,4	Baik
10	Pimpinan saya memanggil bawahan secara langsung ketika ada yang lalai dalam melaksanakan tugas atau melakukan tindakan indisipliner dan meminta agar memperbaikinya.	3,88	67,6	Baik

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan (X^2)

No	Item Pernyataan	Rata-Rata Skor	TCR	Kategori
1	Saya datang ke kantor tepat waktu	3,86	77,2	Baik
2	Keluar kantor dalam rangka dinas bila di tugaskan oleh atasan saya.	3,96	79,2	Baik
3	Saya kembali kekantor bila dinas bila di tugaskan oleh atasan saya untuk keluar sudah selesai.	3,92	78,4	Baik
4	Saya menggunakan peralatan kantor hanya untuk keperluan dinas.	3,86	77,2	Baik
5	Saya mengingatkan rekan kerja bila terlihat kurang peduli terhadap peralatan kantor yang telah digunakannya	3,90	78	Baik
6	Bila terjadi kerusakan terhadap peralatan kantor, saya mengusahakan agar dapat segera diperbaiki.	4,00	80	Baik
7	Saya merasa malu bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	4,06	81,2	Sangat Baik
8	Saya merasa tugas yang diberikan merupakan kepercayaan kantor yang perlu dijaga.	4,06	81,2	Sangat Baik
9	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya	3,38	67,6	Baik
10	Saya menganggap pegawai Kantor Wali Nagari Kecamatan Airpura harus menjadi contoh bagi pegawai pada Kantor Wali Nagari lain terutama dalam mematuhi peraturan	3,70	74	Baik
11	Saya meminta rekan kerja sama-sama mematuhi aturan kerja.	3,48	69,6	Baik

Tabel 4 Hasil Uji Log Likelihood

F-statistic	0.100861	Prob. F(1,147)	0.7522
Log likelihood ratio	0.107183	Prob. ChiSquare(1)	0.7434

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai hitung statistik sebesar 0.100861 X^2 dengan nilai probability sebesar $0.7434 >$ dari nilai alpha 0.5 yang artinya penghilangan variable X2 tidak dibenarkan.

Tabel 5 Hasil Uji Ramsey RESET

F-statistic	0.19440	Prob. F(1,107)	0.6646
Log likelihood ratio	0.206573	Prob. ChiSquare(1)	0.6495

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 0,19440 lebih kecil daripada nilai F_{table} yaitu sebesar 3,18 pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{table}$ yang menyatakan bahwa spesifikasi model digunakan dalam bentuk fungsi linear sudah tepat.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**Descriptive Statistics**

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Standardized Residual	50	-.217	.337	-.380	.662
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan table di atas kita dapat menentukan nilai statistic JB. Jika nilai statistic JB < dari X^2 tabel dengan derajat kebebasan (df) = 2 $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan sebaran data berdistribusi normal. Dari perhitungan JB diperoleh nilai JB sebesar 14,693 sedangkan nilai X^2 tabel dengan nilai df sebesar n-1 dan $\alpha = 0,05$ adalah 101,879. Karena nilai statistic JB 14,693 kecil dari nilai X^2 tabel 101,879, dengan demikian seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		TOL	VIF	
1	Gaya Kepemimpinan	0,272	3,680	Tidak mengandung gejala multikolinearitas
2	Kedisiplinan	0,272	3,680	Tidak mengandung gejala multikolinearitas

Berdasarkan output pada koefisien terlihat bahwa nilai TOL (Tolerance) variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur nagari dan kedisiplinan sebesar 0,272 sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 3,680. Nilai TOL dan VIF terhadap dua variable dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,279	0,781	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kedisiplinan	-0,084	0,933	Tidak terjadi heterokedastisitas

Gejala heterokedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variable bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai probability lebih besar dari alpha maka dipastikan model tidak mengandung gejala heterokedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila $t_{hitung} < t_{table}$. Berdasarkan output di atas bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hal ini karena nilai Sig variable gaya kepemimpinan sebesar $0,781 > 0,05$, sedangkan Sig variable kedisiplinan memiliki nilai absolute residual sebesar $0,933 > 0,05$.

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Dapat disimpulkan bahwa $\{1,6283 < 2,134 < 1,4625\}$ Artinya dalam model regresi ini tidak terdapat masalah Autokorelasi karena memenuhi kriteria pengujian $dU < DW < 4 - dU$.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3.017	2.533		-1.191	.240
X1	1.219	.116	.925	10.519	.000
X2	.036	.114	.028	.318	.752

Dari persamaan di atas, hasil yang dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -3,017 berarti tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas gaya kepemimpinan maka nilai variabel terikat kinerja nilainya hanya sebesar -3,017. Hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas nilainya konstan, maka nilai variabel kinerja hanya sebesar -3,017.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,219 yang bertanda positif, hal ini berarti adanya pengaruh positif (searah) gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur nagari . Apabila nilai variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja aparatur nagari akan meningkat sebesar 1,217 setiap satuannya, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X2) sebesar 0,036 yang bertanda positif, hal ini berarti adanya pengaruh positif (searah) kedisiplinan terhadap kinerja . Apabila nilai kedisiplinan meningkat

sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,036 dalam setiap satuannya, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan). Dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi hasil belajar siswa adalah:

- Hipotesis 1, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) dimana besar pengaruh sebesar 1,219, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dibuktikan oleh t hitung sebesar 10,519. Karena nilai sig yang diperoleh $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
- Hipotesis 2, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan (X2) terhadap kinerja (Y). Untuk variabel Kedisiplinan diperoleh nilai signifikan $0,752 > 0,05$, artinya H_a ditolak dan H_0 diterima yaitu tidak terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja aparatur nagari di Kecamatan Air Pura.

b. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1652.758	2	826.379	214.275	.000 ^a
Residual	181.262	48	3.857		
Total	1834.020	50			

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0 yang dapat dilihat pada tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung 214,275 dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur nagari di Kecamatan Air Pura Kabupaten Pesisir Selatan.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tampilan SPSS model summary R Square adalah 0,901. Hal ini mengidentifikasi bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan adalah sebesar 94,9%, sedangkan lainnya 5,1% ditentukan oleh faktor lain diluar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan

1. Variabel gaya kepemimpina berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para aparatur nagari Kecamatan Air Pura Kabupaten Pesisir Selatan, hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan wali nagari maka semakin baik pula kinerja para aparatur nagari di Kecamatan Air Pura Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur nagari di Kecamatan Air Pura Kabupaten Pesisir Selatan, hal ini berarti semakin baik kedisiplinan para aparatur nagari maka tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur nagari di kecamatan, artinya kedisiplinan kerja di kalangan aparatur nagari di Kecamatan Air Pura Kabupaten Pesisir Selatan
3. Terdapat pengaruh yang positif antara variael gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja aparatur nagari di Kecamtan Air Pura Kabupaten Pesisir Selatan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan kedisiplinan wali nagari maka akan semakin baik pula kinerja para aparatur nagari di Kecamatan Air Pura Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas yang telah penulis uraikan, maka penulis dapat menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Wali Nagari
Dalam meningkatkan kinerja para aparatur nagari, dan dalam rangka memperlancar pelayanan kepada masyarakat maka disarankan kepada wali nagari agar dapat mengatur dan membuat peraturan tertulis mengenai jam masuk kantor dan membuat uraian tugas yang jelas, sehingga para aparatur nagari dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, sehingga pelayanan kepada masyarakat juga berjalan dengan lancar.
2. Bagi Aparatur Nagari.
Kinerja yang baik tidak hanya dituntut dari pimpinan saja tetapi juga dari bawahan, untuk itu disarankan kepada para aparatur nagari untuk dapat mematuhi dan mentaati peraturan yang sudah dibuat dan disepakati bersama di kantor wali nagari, sehingga pekerjaan dalam pelayanan kepada masyarakat dapat dikerjakan dengan baik.
3. Bagi Peneliti selanjutnya
Kepada peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas hal yang sama pada tempat yang lain. Selanjutnya bagi peneliti yang ingin meneliti tentang kinerja disarankan dapat mengaitkan dengan variable yang lain dari variable yang sudah diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta : Jakarta
- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan keenam, PT. Remaja Rosdakarya, bandung.
- Anaroga (2007), "Psikologi kerja". Penerbit Rineka Jakarta
- Bahar , Ervan (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pelaksanaan APBD Kota Padang*. Tesis tidak diterbitkan. PPS - Universitas Putera Indonesia . Padang
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Irawan, Prasetya (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : STIA-LAN Press.