



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA**

**TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA**

**PT.CIPTA SUKSES MANDIRI ABADI DI**

**JAKARTA**

Diajukan Oleh :

**NAMA : DENY**

**NPM : 115080263**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**

**GUNA MENCAPAI GELAR**

**SARJANA EKONOMI**

**2013**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : DENY  
NIM : 115080263  
PROGRAM JURUSAN : S1/MANAJEMEN  
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES  
KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT.CIPTA SUKSES MANDIRI ABADI DI  
JAKARTA

JAKARTA,  
DESEMBER 2012

PEMBIMBING

(DRS. CAROL D.KADANG, MM)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI**

NAMA : DENY  
NIM : 115080263  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PADA PT. CIPTA SUKSES MANDIRI ABADI  
DI JAKARTA

TANGGAL : 25 Januari 2013

KETUA PENGUJI :

( Marzomi Musamita, MM )

TANGGAL : 25 Januari 2013

ANGGOTA PENGUJI :

( Drs. Carol D. Kadang, MM )

TANGGAL : 25 Januari 2013

ANGGOTA PENGUJI :

( Dra. Kurniati W.Andani, MM )

## **ABSTRAK**

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

(A) DENY

(B) PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.CIPTA SUKSES MANDIRI  
ABADI DI JAKARTA

(C) xiv+ 81 halaman; 2013; lampiran 7

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: This study aimed to determine the effect of labor discipline and work stress on work productivity in PT.Cipta Sukses Mandiri Abadi. Discipline is behavior by a person in accordance with the regulations and procedures that exist in the organization, both written and unwritten. While stress is a stress that one feels due to job tasks they can not meet. It can be concluded that the F-test all the independent variables that work discipline and work stress on the dependent variable is productivity. T-test and also so that the variable labor discipline and work stress partially have a significant impact on labor productivity as the number probability / significance is (0.000) is smaller than 0.05.

(F) Daftar acuan 25 (1991-2011)

(G) DRS. CAROL D. KADANG, M.M.

*Do not look at the past with regret  
do not look to the future with fear  
take a look today with a full awareness*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan bimbingan-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan skripsi ini, untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga terwujudnya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Carol D. Kadang, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Ignatius Roni Setiawan, S.E., M.SI., selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan staf pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama masa perkuliahan
5. Papa dan Mama tercinta, yang telah merelakan sebagian waktu saya yang seharusnya untuknya, demi terselesainya skripsi ini.
6. Aprilina, adik saya yang selalu membantu dan mendukung dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Karban dan Ibu Ani, selaku pimpinan PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi dan data yang di perlukan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Putu Ayu Windayanti yang telah bersama-sama saling membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman yang lain, Retta, Adel, Sarinah, Meirissa, Dea dan teman-teman yang lainnya yang selalu bersama baik suka maupun duka.
10. Semua pihak yang namanya tidak bisa disebutkan satu per satu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya, karenanya saya dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna untuk melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2013

penulis

Deny

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I      PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Pembatasan Masalah	6
4. Perumusan Masalah	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7



	1. Tujuan Penelitian	7
	2. Manfaat Penelitian	7
BAB II	LANDASAN TEORI	8
	A. Definisi Variabel	8
	1. Disiplin Kerja	8
	2. Stres Kerja	9
	3. Produktivitas Kerja	11
	B. Kerangka Teori	12
	1. Disiplin Kerja	12
	2. Stres Kerja	14
	3. Produktivitas Kerja	17
	4. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja	20
	5. Pengaruh Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja	22
	C. Penelitian yang Relevan	23
	D. Kerangka Pemikiran	26
	E. Hipotesis	26
BAB III	METODE PENELITIAN	27
	A. Populasi dan Metode Pemilihan Sampel	27
	1. Populasi	27
	2. Metode Pengambilan Sampel	27
	B. Operasional Variabel	28
	1. Disiplin Kerja	28

	2. Stres Kerja	30
	3. Produktivitas Kerja	31
	C. Metode Pengumpulan Data	32
	D. Teknik Uji Validitas dan Reliabilitas	33
	1. Uji Validitas	34
	2. Uji realibilitas	34
	E. Teknik Analisis Data	35
	1. Uji Asumsi Klasik	36
	2. Analisi Regresi Ganda	39
	3. Pengujian Hipotesis	41
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
	A. Uji Validitas dan Realibiitas	43
	1. Ujij validitas	43
	2. Uji realibilitas	45
	B. Deskripsi Subjek dan Objek Penelitian	46
	1. Subjek Penelitian	46
	2. Objek Penelitian	50
	C. Hasil Analisis Data	51
	1. Uji Asumsi Klasik	51
	2. Analisis Regresi Ganda	54
	3. Pengujian Hipotesis	56
	D. Pembahasan	59
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	63
	A. Kesimpulan	63

B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian Disiplin Kerja	29
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian Stres Kerja	30
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian Produktivitas Kerja	31
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	44
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	44
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	45
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.5. Hasil Statistika Deskriptive	50
Tabel 4.6. Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.7. Hasil Analisis Regresi Ganda	54
Tabel 4.8. Hasil Uji F (Anova)	56
Tabel 4.9. Hasil Uji T (Koefisien Regresi)	57

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Perspektif Stres Kerja	10
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1. Profil Responden Berdasarkan Usia	47
Gambar 4.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Gambar 4.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Gambar 4.5. Hasil Uji Normalitas	51
Gambar 4.6. Hasil Uji Heterokedastisitas	53

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	68
Lampiran 2 Input Hasil Kuesioner Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja	71
Lampiran 3 <i>Output</i> Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja	74
Lampiran 4 <i>Output</i> Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja	75
Lampiran 5 <i>Output</i> Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja	76
Lampiran 6 <i>Output</i> Analisis Data	77
Lampiran 7 <i>Output</i> Uji Asumsi	79

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Permasalahan

##### 1. Latar Belakang

Kondisi pertumbuhan bisnis sekarang ini cukup tinggi, dimana dapat dilihat dari tumbuhnya perusahaan dengan produk sejenis, sehingga akan meningkatkan persaingan dalam memperebutkan pasar konsumen, tujuan perusahaan didirikan untuk memperoleh laba yang diperoleh dari penjualan produknya, sehingga perusahaan harus memiliki kebijakan strategi yang baik dan sumber daya yang profesional sehingga dapat mencapai manajerial yang diinginkan. Tenaga kerja merupakan salah satu *asset* yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai asset yang berharga.

Menurut Hermita (2011: 1), tak jarang perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya *asset* yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Karyawan merupakan asset penting oleh

karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Lebih jauh lagi, Hermita (2011: 2) mengatakan bahwa perusahaan hendaknya memiliki karyawan yang memiliki suatu kualitas yang ditunjukkan melalui *skill* atau kemampuan yang baik sebab karyawan adalah *asset* utama perusahaan yang menjadi perencana dan aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh di tengah persaingan pasar yang semakin menglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan.

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbedabeda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Menurut Hermita (2011: 4), dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya disiplin kerja dan stres kerja karyawan.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dibawa ke



dalam organisasi perusahaan, sehingga dapat memicu suatu permasalahan yang kompleks.

Stres juga bersifat positif bagi individu dimana karyawan yang mampu mengatasi dan mengubah stres menjadi motivasi atau dorongan agar lebih maju sehingga *job performance*-nya meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Konsekuensi negatif yang timbul dari stres kerja adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan mengganggu aktivitas kerja. Karena itu pengelolaan stres dalam perusahaan sangat penting karena pengelolaan stres yang baik akan berpengaruh positif bagi perusahaan maupun karyawan, sedangkan pengelolaan stres yang buruk akan berdampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan.

Menurut Daryanto (2009: 1), menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita – cita, keinginan dan harapan. Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau bolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja dalam perusahaan.

Jalan yang ditempuh perusahaan untuk mengatur manusia agar mau bekerja dengan harapan perusahaan yaitu melalui disiplin karyawan. Adapun disiplin

pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku.

Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan khususnya karyawan laut. Jika perusahaan pelayaran memiliki karyawan laut yang mempunyai disiplin tinggi tetapi tidak menunjukkan kinerja yang baik maka teknologi maju yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan produk yang bermutu secara optimal. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing pada era persaingan bebas.

Hal ini pula yang dihadapi oleh PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi. Selaku produsen produk injeksi plastik (*plastic injection*), perusahaan yang padat karya ini juga tentunya menghadapi kendala yang sama dalam hal produktivitas

karyawan karena karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang tak kalah pentingnya. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik menulis dengan judul : ***“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi”***.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi oleh perusahaan, antara lain:

- a. Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi
- c. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi
- d. Tingkat disiplin kerja, stres kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi

### **3. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dimaksudkan untuk menyederhanakan permasalahan yang kompleks, maka dengan latar belakang masalah diatas, penulis membatasi masalah pada:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi.
- b. Peneliti dalam penelitian ini akan menggunakan sampel secara acak dari 100 responden yang merupakan karyawan divisi produksi dari PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi.
- c. Variabel yang diuji terbatas pada variabel disiplin kerja, variabel stres kerja dan variabel produktivitas kerja.
- d. Penyebaran kuesioner dilakukan selama bulan November tahun 2012.

### **4. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah di penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi ?
- b. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi ?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Sebagai aplikasi penerapan teori yang diperoleh sewaktu kuliah ke dalam praktek khususnya mengenai disiplin kerja, stres kerja dan produktivitas kerja

- b. Bagi PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi

Sebagai masukan agar dapat memberikan masukan mengenai kondisi disiplin kerja, stres kerja dan produktivitas kerja dari sumber daya manusia PT. Cipta Sukses

Mandiri Abadi. Serta untuk memberikan masukan dalam mengambil keputusan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. (2001). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Aritonang, Lerbin R. (2005). *Kepuasan pelanggan, pengukuran dan penganalisisan dengan SPSS*. Jakarta.: PT. Gramedia Pustaka.
- Asbakhul M. (2010). *Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan daerah air minum kota Blitar*.
- Bambang, Setiaji. (2004). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Peawai Dinas Kehewanan, Perikanan, dan Kelautan Kabupaten Klaten. *Journal Human of Resorces*. Vol.3. hal. 10-27.
- Daryanto. (2009). *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif & Inovatif Teori dan Praktik Dalam Pengembangan Profgesionalisme Bagi Guru*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Dwi, Septianto. (2010). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Pataya Raya Semarang*.
- Edy, Sutrisno. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Gibson, L. James. (1992). *Kinerja Tersedia* : <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>.
- Gibson, L. James. (1994). *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*. Edisi 4. Hal 104. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam, Ghozali. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iryanto, Firman. (2009). *Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Mandar Maju.

Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi, bagaimana menulis tesis?*. Surabaya: Erlangga.

Mali, Paul. (2001). *Improving Total Productivity Management by Objectives Strategies for Business, Government and Not-for-profit Organizations*. Jakarta : Prentice Hall International. Inc.

Moekijat. (2005). *Pengantar sistem informasi manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Ravianto. (2002). *Produktivitas dan manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas

Robbins. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.

Santoso, Singgih. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elek Media Komputindo.

Santoso, Singgih. (2001). *Buku latihan SPSS: Statistika Multivariat*. Jakarta: Komputindo.

Sembiring, Hermita. (2011). *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkap*. Makasar: Universitas Hassanudin.

Siagian, Sondang P. (1998). *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku*. Jakarta : CV. Haji Messagung.

Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 1. Jakarta : Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. (1991). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya manusia*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.



*Simamora, Henry. (2004). Manajemen sumber daya manusia . Edisi 3. Yogyakarta: Aditama Media.*

*Uma, Sekaran. (2006). Research methods for business, Jilid 1. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.*

*Umar, H. Uyanto. (2006). Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.*