

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU

Oleh : Mochamad Irfan

ABSTRACT

Human resources were valuable assets that must be processed as one of the organization's resources. One of the forms of his processing was through the discipline program of the work. Discipline of the work was the variable that was influential towards the achievement of the work. This research aimed at knowing the influence of discipline of the work on the achievement of the work of the teacher. The research was carried out into 18 teachers in one of the private school in Surabaya by using the analysis implement of linear regression simple and the test t. Was based on results of the research that was analysed beforehand then could be taken by the conclusion of discipline of the influential work significant towards the achievement of the work of the teacher. The determinant coefficient showed that the discipline variable of the work gave the contribution of 51.2% towards the formation of the achievement of the work of the variable.

Key words: discipline of the work, the achievement of the work

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan asset berharga yang harus diolah sebagai salah satu sumber daya organisasi. Salah satu bentuk pengolahannya adalah melalui program disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru. Penelitian dilakukan terhadap 18 guru di salah satu sekolah swasta di Surabaya dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 51,2% terhadap pembentukan variabel prestasi kerja.

Kata-kata kunci : disiplin kerja, prestasi kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan di suatu industri dituntut adanya daya saing, kinerja dan mutu yang bagus dari semua sumber yang dimiliki oleh sebuah organisasi, khususnya sumber daya manusia (SDM) yang bermutu dan berfikir modern.

Manusia sebagai sumber daya merupakan suatu asset yang sangat berharga. Manusia memiliki daya pikir, analisa dan kreativitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen. Dengan demikian

organisasi dapat berkembang dengan optimal yang selalu melakukan perbaikan dan pengembangan secara efektif dan efisien dalam segala hal untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi pada era persaingan bebas.

Untuk menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan organisasi, bukanlah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita – cita, keinginan dan harapan. Jalan yang ditempuh organisasi untuk mengatur manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan organisasi yaitu melalui disiplin kerja.

Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja seorang guru. Bila organisasi memiliki guru yang mempunyai disiplin tinggi tetapi tidak menunjukkan prestasi kerja yang baik maka sistem yang dimiliki organisasi tidak akan menghasilkan produk yang bermutu secara optimal. Organisasi menginginkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif dan efektif sehingga organisasi dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing dengan pelaku usaha sejenis.

Organisasi melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan prestasi kerja. Salah satu langkah yang diambil organisasi yaitu dengan program pelatihan guru. Program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan teknis, teoritis konseptual dan moral guru agar prestasi kerja menjadi baik dan mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut diharapkan akan mendorong guru lebih giat dalam bekerja sehingga dapat memenuhi harapan dari organisasi.

Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin guru untuk meningkatkan prestasi kerja secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat dan akurat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan hidup organisasi. Sehingga menghasilkan kinerja guru yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan topik penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang judul penelitian di atas, maka rumusan masalah di penelitian ini adalah sebagai berikut : apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru.

II. KAJIAN TEORITIS

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada guru untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Keith David dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Definisi lain menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sedangkan pendapat Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2003).

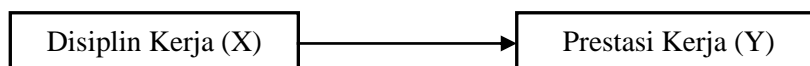
Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003). Prestasi kerja seorang guru adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi/organisasi/manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses produksi pada instansi/organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit. Kemampuan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja tergantung pada keahlian pimpinan instansi/organisasi dalam memanfaatkan sumber daya termasuk didalamnya manusia. Dalam upaya mendorong pengembangan serta kemajuan organisasi, pimpinan perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efisiensi tersebut dilakukan melalui prestasi kerja secara berkala. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2001). Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003). Dari ketiga pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja itu merupakan unjuk kerja atau prestasi yang dicapai oleh guru pada suatu periode tertentu.

III. KERANGKA TEORITIS

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan dalam Gambar 1 berikut ini :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka penulis memberikan hipotesis awal, yaitu diduga terdapat pengaruh kuat dan signifikan antara disiplin dengan prestasi kerja guru.

III. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dari penelitian ini adalah kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk angket dan data kuantitatif adalah data yang berbentuk skor angket. Sumber data primer yang diperoleh melalui kuisioner kepada guru di salah satu sekolah swasta di Surabaya.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek secara keseluruhan dari penelitian yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Adapun populasi data dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 18 orang.

Sampel adalah bagian populasi atau bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel ini dilakukan dengan cara total sampling.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan di penelitian ini maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

A. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara peninjauan langsung pada obyek penelitian untuk memperoleh data – data primer, yakni dengan cara :

a. Wawancara (Interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak – pihak yang berhubungan dengan materi yang di bahas.

b. Angket (Questioner)

Yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya, hal ini sesuai

dengan jumlah variabel yang berhubungan pada judul di atas. Jawaban yang diberikan pada Kuisisioner dinilai dengan menggunakan skala likert. Pilihan Kategori “Sangat Setuju” (SS) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 5, Pilihan Kategori “Setuju” (S) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 4, Pilihan Kategori “Netral” (N) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 3, Pilihan Kategori “Tidak Setuju” (TS) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 2, Pilihan Kategori “Sangat Tidak Setuju” (STS) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 1.

c. Pengamatan (Observation)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lapangan yang menjadi obyek penelitian.

B. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data – data yang mendukung untuk penelitian ini diambil dari buku – buku referensi atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat prestasi kerja guru. Rumus statistik, yaitu untuk daya nisbah menggunakan formula yaitu : Persamaan Regresi Linier Sederhana dengan Rumus : $Y = a + bX$

Dimana : X = Variabel bebas

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dengan prestasi kerja guru yaitu membandingkan t table dengan t hitung

- a) Jika t hitung < t table maka Ho diterima dan Ha (H1) ditolak, artinya hipotesis atau dugaan sementara tidak terbukti.
- b) Jika t hitung > t table maka Ho ditolak dan Ha (H1) diterima, artinya hipotesis atau dugaan sementara terbukti benar.

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa akurat daftar pertanyaan menangkap semua pernyataan dari para responden.

Tabel 1
Item-Total Statistics X (Disiplin Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	14.0556	14.644	.774	.790	.881
X2	14.8333	12.147	.774	.746	.887
X3	14.1111	15.163	.919	.911	.868
X4	13.8333	15.206	.775	.751	.884
X5	14.2778	12.448	.741	.809	.895

Sumber hasil olah SPSS

Pada penelitian ini ditetapkan batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai 0,3. Diketahui bahwa setiap item pernyataan dari berada di atas batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2
Item-Total Statistics Y (Prestasi Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	7.6111	3.546	.636	.449	.730
Y2	7.3333	4.235	.595	.382	.753
Y3	6.7222	4.918	.723	.524	.670

Sumber hasil olah SPSS

Dalam pengujian reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 4.3
Reliability Statistics X (Disiplin Kerja)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.924	5

Sumber hasil olah SPSS

Untuk variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) diperoleh nilai alpha sebesar 0.904 seperti ditunjukkan pada Tabel 3. Untuk variabel bebas yaitu prestasi kerja kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0.790 seperti ditunjukkan pada Tabel 4. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja dan prestasi kerja dinyatakan reliabel. Daftar

pertanyaan tentang variabel disiplin kerja dan prestasi kerja dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya.

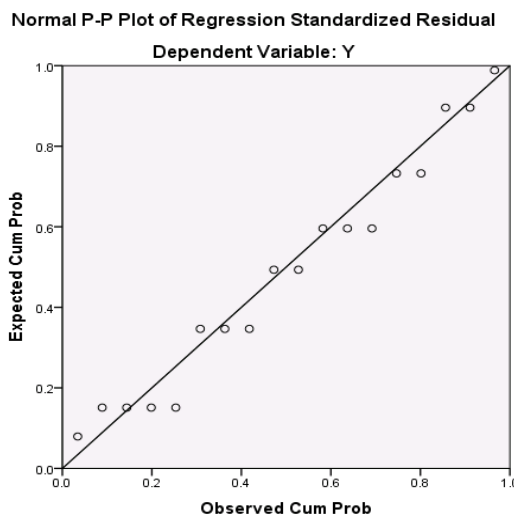
Tabel 4
Reliability Statistics Y (Prestasi Kerja)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.810	3

Sumber hasil olah SPSS

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dibandingkan pada Gambar berikut.



Gambar 2
Normality Plot
Sumber hasil olah SPSS

Pada Gambar menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan distribusi data adalah normal.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 19.0 seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.143	1	6.143	16.783	.001 ^b
	Residual	5.857	16	.366		
	Total	12.000	17			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber hasil olah SPSS

Berdasarkan hasil dari uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. variabel bebas dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel 6 diperoleh nilai 0,001 untuk variabel bebas disiplin kerja (X), nilai 0,000 yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata $\alpha=0,05$, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, atau dengan perkataan lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja guru, diterima (terbukti).

Tabel 6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.782	.560		3.182	.006
	X	.614	.150	.716	4.097	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber hasil olah SPSS

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebenarnya mengukur sejauh mana peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan suatu jenis regresi terhadap kelompok data hasil observasi R^2 mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Koefisien determinasi bergerak dari 0 sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik.

Tabel 7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.512	.481	.60501	2.254

a. Predictors: (Constant), X

Sumber hasil olah SPSS

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas, koefisien R sebesar 0,716 menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (terikat). Koefisien determinan sebesar 0,512 menunjukkan bahwa model regresi telah memberikan kontribusi sebesar 51,2% terhadap pembentukan variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 48,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja telah terbukti benar. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05, yaitu 0,001. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang mendasar dalam pembentukan prestasi kerja guru.

Disiplin merupakan gambaran tentang kesadaran dan kesediaan guru untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap guru yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga ia akan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan dengan paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan guru sesuai dengan peraturan organisasi. Jadi guru akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

V. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis sebelumnya maka dapat diambil simpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 51,2% terhadap pembentukan variabel prestasi kerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan temuan yang diperoleh selama melaksanakan penelitian ini adalah untuk meningkatkan prestasi kerja guru maka diperlukan perhatian terhadap disiplin kerja. Organisasi perlu lebih sering untuk melakukan sosialisasi terhadap peraturan-peraturan organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi guru, dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi, karena dengan tata tertib maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja guru akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, guru, dan masyarakat.

Untuk penelitian selanjutnya yang sejenis sebaiknya mengambil variabel-variabel selain disiplin kerja untuk mengamati variabel-variabel anteseden prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R. L. 2000. *Management. 5th Ed. Dryden*: The Dryden Press, Harcourt College Publishers.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Jakarta, Salemba empat.
- Luthans, Fred. 2003. *Organizational Behavior*. Irwin/McGraw-Hill. New York. United Stated of America
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veihszal. 2006. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi* Edisi 9 Jilid 1 dan 2, Terjemahan Tim Indeks Jakarta: PT. Indeks.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro* (dalam tanya jawab). Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, P. Sondang. 2001. *Analisis serta Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Pernerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sastrohadiwiry, B. Siswanto. 2003. *Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suprihanto, Harsiwi, dan Prakoso. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta:
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Hussein, 2003, *Metode Riset Organisasi*, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.