

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)

THE AFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK DISCIPLINE IN CENTRAL OFFICE OF PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)

Widya Dwi Oktaviani¹, Romat Saragih²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

¹widyadwioktaviani@gmail.com, ²saragih@ypt.or.id

Abstrak

Budaya organisasi adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam organisasi, dan pengaruhnya dapat diukur melalui kedisiplinan untuk menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja yang baik itu akan mencapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif – kausal. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden yang merupakan karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada dalam kategori sangat baik. Disiplin kerja Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada dalam kategori sangat baik. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, PT Kereta Api Indonesia*

Abstract

Organizational culture is a strong determinant of trust, human attitude and behaviour in the organization, and the affects can be measured through work discipline that show a condition or respect that exist in employees to the rules and provision of the company. A good works discipline will achieve usefull benefits for the company and the employees itself.

This research purpose is to knows the affects of organizational culture in work of employees in Central Office of PT. Kereta Api Indonesia (Persero). This research is a quantitative research. Research methods that used is a causal - descriptive methods. Sampling technique that used is probability sampling with proportion stratified random sampling type. Data collecting is done by spreading quisioner to 100 respondents which is Central Office of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) employees. Data analysis technique that used is linear simple regression analysis.

Based on this research , can be concluded that organizational culture in Central Office of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) is in very good category. Work discipline in Central Office of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) is very good. Organizational culture affects positively and significantly in Central Office of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) employees works discipline.

Keyword : *Organizational Culture, Works Discipline, PT Kereta Api Indonesia (Persero)*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannnya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai [1].

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. [2]. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dengan kata lain bahwa disiplin kerja yang baik itu akan mencapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri.

Data awal yang diperoleh tentang pelanggaran disiplin dan tindakan disiplin yang diterapkan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidaksiplinan bervariasi dari tahun 2014 – 2015. Jenis hukuman pelanggaran disiplin tingkat pertama berupa teguran lisan pada tahun 2014 sebanyak 5 karyawan dan pada tahun 2015 mengalami kenaikan menjadi 11 karyawan. Jenis hukuman pelanggaran disiplin tingkat kedua berupa potongan gaji 10% selama 6 bulan pada tahun 2014 sebanyak 1 karyawan. Jenis hukuman pelanggaran disiplin tingkat kesalahan berat berupa penurunan tingkat jabatan setingkat pada tahun 2014 sebanyak 1 karyawan dan pada tahun 2015 sebanyak 1 karyawan.

Budaya organisasi yang diterapkan oleh Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu integritas, profesional, keselamatan, inovasi, dan pelayanan prima. Budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut jurnal “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno - Hatta Unit Personnel & General Affairs” menyatakan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku karyawan, budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap pembentukan perilaku anggota - anggotanya, yang kemudian akan menjadikan budaya dalam suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam organisasi, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang atau karyawan dapat termotivasi dan bersemangat untuk merespon pada lingkungan budaya mereka [3]. Terdapat beberapa teori yang menyatakan adanya keterkaitan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi mengenai disiplin. Satu faktor yang mempengaruhi penggunaan disiplin adalah budaya perusahaan dan keinginan manajemen untuk menggunakan disiplin. Jika “norma” organisasi adalah untuk menghindari pemberian hukuman kepada karyawan bermasalah, maka manajer cenderung tidak menggunakan disiplin. Keengganan untuk menggunakan disiplin ini juga sampai kepada PHK karyawan bermasalah [4].

Sesuai dengan rangkaian penjelasan mengenai teori budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan serta penjelasan keadaan praktis (fenomena di perusahaan) di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang akan menjadi permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia(Persero)?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya organisasi pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
2. Disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

2. Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

pengendalian [5].

“Organizational culture a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.” Definisi ini berarti bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dianut oleh para anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Suatu sistem bersama yang dianut digunakan sebagai pedoman oleh para anggota organisasi, pedoman ini berlaku selama para anggota organisasi berada dalam lingkungan organisasi dan mempunyai ciri khas yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya [6]. Budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya, nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap, dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan [7]. Dari berbagai definisi budaya organisasi di atas, maka budaya organisasi adalah suatu konsep penting yang dianut oleh para anggota suatu organisasi untuk menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Fungsi budaya organisasi terhadap organisasi secara umum yaitu budaya memiliki peranan untuk mendefinisikan balasan, , menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi, budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri perorangan, mendorong stabilitas dari sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh pekerja, pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja [6]

Budaya organisasi mempunyai tujuh karakteristik kunci utama yang secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya sebuah organisasi, antara lain:

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

2. Memperhatikan detail

Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.

3. Orientasi pada hasil

Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakannya untuk mencapainya.

4. Orientasi pada orang

Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.

5. Orientasi pada tim

Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.

6. Keagresifan

Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.

7. Stabilitas

Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. [2]. Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi [1]. Dari berbagai pengertian mengenai disiplin kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang menaati semua peraturan atau tata tertib kerja dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran dan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan. Tipe pendisiplinan dibedakan menjadi dua yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu [8] :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. [9] metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian. [9] Metode deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Studi Kausal (*Causal study*) adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah [10]. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana.

Variabel merupakan suatu gambaran keadaan objek penelitian secara abstrak, oleh karena itu, dalam suatu penelitian perlu dijabarkan [11]. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah budaya organisasi dan yang menjadi variabel dependen adalah disiplin kerja.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif [12]. Skala pengukuran yang digunakan untuk variabel operasional pada penelitian ini adalah desain skala ordinal. Skala instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel operasional dalam penelitian ini adalah skala likert.

Dalam penelitian ini, populasi yang dituju adalah karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Pada penelitian ini, jenis sampling yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu probability sampling dengan jenis *proportionate stratified random sampling*. Dikarenakan kuesioner ditujukan keseluruh Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang berjumlah 100 responden.

Untuk menunjang analisis dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder buku, literatur, jurnal, karya ilmiah atau penelitian terdahulu serta situs-situs di internet yang relevan

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa dari 100 responden, sebesar 62% responden yaitu laki-laki atau berjumlah 62 orang, sebesar 38% responden yaitu perempuan atau berjumlah 38 orang. Hal ini sesuai dengan banyaknya karyawan laki-laki pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Dapat diketahui bahwa dilihat dari tingkat usia 100 responden, sebesar 55% responden telah berusia antara 18-30 tahun atau berjumlah 55 orang, sebesar 37% responden telah berusia antara 30-45 tahun atau berjumlah 37 orang, dan sebesar 8% responden telah berusia lebih dari 45 tahun atau berjumlah 8 orang. Hal ini dikarenakan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) lebih banyak mempekerjakan karyawan dengan usia produktif.

Dapat diketahui bahwa dilihat dari tingkat unit kerja 100 responden, sebesar 13% responden berasal dari unit kerja Direktorat 1 atau berjumlah 13 orang, sebesar 5% responden berasal dari unit kerja Direktorat 2 atau berjumlah 5 orang, sebesar 11% responden berasal dari unit Direktorat 3 atau berjumlah 11 orang, sebesar 6% responden berasal dari unit kerja Direktorat 4 atau berjumlah 6 orang, sebesar 7% responden berasal dari unit kerja Direktorat 5 atau berjumlah 7 orang, sebesar 17% responden berasal dari Direktorat 6 atau berjumlah 17 orang, sebesar 13% responden berasal dari unit kerja Direktorat 7 atau berjumlah 13 orang, sebesar 6% responden berasal dari unit kerja Direktorat 8 atau berjumlah 6 orang, sebesar 10% berasal dari unit kerja Direktorat 9 atau berjumlah 10 orang, sebesar 12% berasal dari unit kerja Direktorat Utama atau berjumlah 12 orang. Hal ini sesuai dengan banyaknya jumlah karyawan pada direktorat 6.

Dapat diketahui bahwa dilihat dari tingkat lama bekerja 100 responden, sebesar 51% responden telah bekerja antara 0-5 tahun atau berjumlah 51 orang, sebesar 26% responden telah bekerja antara 5-10 tahun atau berjumlah 26 orang, dan sebesar 23% responden telah bekerja lebih dari 10 tahun atau berjumlah 23 orang. Hal ini sesuai dengan banyaknya karyawan yang baru.

Hasil analisis deskriptif dari budaya organisasi (X) menghasilkan angka sebesar 85,24% yang berarti skor tersebut dalam kategori sangat baik.. Hal ini menunjukkan budaya organisasi (X) Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sudah sangat baik.

Hasil analisis deskriptif dari disiplin kerja (Y) menghasilkan angka sebesar 87,04% yang berarti skor tersebut dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan Disiplin Kerja (Y) Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sudah sangat baik.

Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Analisis Regresi Linier Sederhana & Pengujian Hipotesis secara parsial (uji t)

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,144	,289		3,963	,000
	BudayaOrganisasi	,516	,083	,530	6,184	,000

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Hasil pengujian pada tabel 4.1 didapat nilai untuk t hitung 6,184 lebih besar dari t tabel 1.98447 dan nilai Sig yang dihasilkan sebesar 0.000 pada tabel koefisien bernilai lebih kecil dengan nilai probabilitas sebesar 0.05. hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X) terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,281	,273	,376151

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai r^2 atau koefisien determinasi (KD) yang diperoleh adalah 0,281 atau 28,1% yang dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kontribusi sebesar 28,1% terhadap disiplin kerja karyawan dan 71,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap tanggapan responden mengenai budaya organisasi maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berada pada tingkat sangat baik. Dari semua pernyataan pada variabel Budaya Organisasi yang mendapat nilai tertinggi adalah dengan pernyataan tentang “*Anda dapat menyampaikan ide- ide inovatif yang anda miliki pada perusahaan*”. Pernyataan yang mendapat nilai terendah yaitu pernyataan mengenai “*Perusahaan lebih mementingkan kerja tim dibandingkan individu*”.
2. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada pada tingkat sangat baik. Dari semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja yang mendapat nilai tertinggi adalah dengan pernyataan tentang “*Anda dapat menghargai antar sesama karyawan dan atasan*”. Pernyataan yang mendapat nilai terendah yaitu pernyataan mengenai “*Anda termasuk karyawan yang memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan*”.
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi diterapkan, akan menghasilkan disiplin kerja yang tinggi.

Daftar Pustaka

1. Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
2. Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
3. Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
4. Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
5. Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
6. Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
7. Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta.
8. Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
10. Bougie, S. (2013). Edisi 5, *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John Wiley Sons.
11. Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
12. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta