

PENGARUH PENDIDIKAN, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN HARIAN LEPAS DI PT TEMPRINA MEDIA GRAFIKA SEMARANG

Eko sulistiyono¹⁾, Patricia Dhiana Paramita²⁾, Leonardo Budi Hasiholan³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

ABSTRACT

Employee morale PT Temprina Media Graphic Semarang during the last five years showed a decrease, it can be seen from the increasing number of employee absences and the number of times the warning given either orally or in writing by the management to the employees of PT Temprina Media Graphic Semarang. This research aims to determine the effect of education, employability and work discipline against casual employee morale at PT Temprina Media Graphic Semarang.

The population in this study is a casual employee at PT Temprina Media Graphic Semarang with a sample of 76 people with census sampling techniques. Analysis of the data used to test the validity and reliability, classical assumption test, multiple regression analysis and t test and F test

The results showed a positive effect of the education variable against casual employee morale at PT Temprina Media Graphic Semarang with regression coefficient 0,153 or 15,3%. There is a positive effect of variable work ability against casual employee morale at PT Temprina Media Graphic Semarang, the regression coefficient 0,892 or 89,2%.

There is a positive effect of variable work discipline against casual employee morale at PT Temprina Media Graphic Semarang, with a regression coefficient of 0,140 or 14,0%. There is a positive effect of the education variable against casual employee morale at PT Temprina Media Graphic Semarang with F count (81,537) > F table (2,730) and the sign (0,000).

Should a management of PT Temprina Media Graphic Semarang improve education, ability to work, work discipline and morale

Keywords: education, work ability, work discipline, morale

ABSTRAK

Semangat kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang selama lima tahun terakhir menunjukkan penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari meningkatnya angka absensi karyawan dan adanya beberapa kali peringatan yang diberikan baik secara lisan maupun tulisan oleh pimpinan kepada karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan harian lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan harian lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang dengan sampel 76 orang dengan teknik *sensus sampling*. Analisis data yang digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsiklasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel pendidikan terhadap semangat kerja karyawan harian lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang dengan nilai koefisien regresi 0,153 atau 15,3%. Ada pengaruh positif dari variabel kemampuan kerja terhadap semangat kerja karyawan harian lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang, nilai koefisien regresi 0,892 atau 89,2%.

Ada pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan harian lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,140 atau 14,0%. Ada pengaruh positif dari variabel pendidikan terhadap semangat kerja karyawan harian lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang dengan nilai $F_{hitung} (81,537) > F_{tabel} (2,730)$ dan sign (0,000).

Hendaknya manajemen PT Temprina Media Grafika Semarang meningkatkan pendidikan, kemampuan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja.

Kata Kunci: pendidikan, kemampuan kerja, disiplin kerja, semangat kerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari dan pemogokan dapat ditiadakan. Semangat dan gairah kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam hubungan dengan semangat kerja, suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Kondisi demikian itu menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang besar sehingga mampu

menjaga kelangsungan hidup usahanya (Nitisemito, 2006:124).

Menurut Tohardi (2007:178), beberapa alasan mengenai pentingnya semangat kerja karyawan sebagai organisasi atau perusahaan diantaranya dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas dan peringatan lisan dan tertulis tidak terjadi, dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau yang ditugaskan kepadanya dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat, dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan. Semangat kerja tinggi, otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain dan dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Menurut Lateiner (2005:178), faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju, perasaan telah diperlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Namawi (2007:139) faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian karyawan terhadap pekerjaan, upah atau gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian suasana lingkungan kerja dan hubungan manusiawi. Menurut Nitisemito (2006:186), menyatakan bahwa meningkatkan semangat dan kegairahan kerja adalah memberikan gaji insentif, kebutuhan rohani, suasana santai, harga diri, penempatan, kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan, loyalitas, partisipasi dan fasilitas. Anoraga (2008:135), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan kerja yang baik, dan gaji atau pendapatan.

Menurut Halsey (2004:148), faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan, kompensasi, kesempatan berprestasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Tjatur (2005:151) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan. Mudiarta (2005:136), menyatakan bahwa ruang kerja yang bersih nyaman dan aman akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Demikian juga ruang kerja yang tidak bising, penerangan yang baik, penataan peralan kantor rapi dan ruang

gerak leluasa dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang selama lima tahun terakhir menunjukkan penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari meningkatnya angka absensi karyawan dan adanya beberapa kali peringatan yang diberikan baik secara lisan maupun tulisan oleh pimpinan kepada karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka beberapa faktor yang sama dan terkait satu sama lain dikelompokkan menjadi satu. Dalam penelitian ini diteliti lima variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu: (1) penempatan, (2) kompensasi, (3) kesempatan berprestasi, (4) komunikasi dan (5) lingkungan kerja. Kelima faktor tersebut diteliti dengan alasan bahwa dengan penempatan yang tepat, pemberian kompensasi yang adil, pemberian kesempatan berprestasi yang terbuka, hubungan kerja atau komunikasi yang kondusif dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi organisasi akan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini pengaruh pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan harian lepas di pt temprina media grafika semarang?

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan keseluruhan wilayah, individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk mana generalisasi suatu kesimpulan dikenakan (Hadi, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan harian lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang yang berjumlah 76 orang. Sampel adalah bagian dari populasi

yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan harian lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang yang berjumlah 76 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus sampling, dimana semua anggota

populasi yang ada dapat dijadikan responden.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0 sebagaimana disajikan dalam tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.961	1.339		-.718	.475
1 pendidikan	.153	.195	.044	.787	.434
kemampuan kerja	.892	.058	.867	15.360	.000
disiplin kerja	.140	.047	.168	2.989	.004

Sumber : Data primer yang diolah (2015)

Untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *unstandardized coefficients* karena data yang digunakan adalah berskala rasio murni, dan memiliki nilai nol mutlak. Berdasarkan tabel 1 tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,961 + 0,153X_1 + 0,892X_2 + 0,140X_3$$

Keterangan :

Y = Semangat kerja

X₁ = Pendidikan

X₂ = Kemampuan kerja

X₃ = Disiplin kerja

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Nilai koefisien regresi untuk variabel pendidikan (X₁) adalah sebesar 0,153 atau 15,3%. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel pendidikan terhadap semangat kerja. Artinya pendidikan semakin baik maka semangat kerja akan semakin meningkat.

b. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X₂) adalah sebesar 0,892 atau 89,2%. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel kemampuan kerja terhadap semangat kerja. Artinya jika kemampuan kerja semakin meningkat maka semangat kerja akan semakin meningkat.

c. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X₃) adalah sebesar 0,140 atau 14,0%.. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja. Artinya jika disiplin kerja semakin baik maka semangat kerja akan semakin meningkat.

d. Jika variabel pendidikan (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) bernilai nol maka semangat kerja (Y) akan bernilai -0,961 (negatif). Hal tersebut berarti jika pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin kerja meningkat maka semangat kerja akan meningkat.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 2
Koefisien R hitung dan Determinasi (Ajd R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.763	.96518

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pendidikan, kemampuan kerja

Tabel 2 menunjukkan besarnya nilai determinasi (Adj.R²) hasil hitung adalah sebesar 0,763. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pendidikan (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel semangat kerja (Y) sebesar 76,3%, di mana sisanya yaitu sebesar 23,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, hubungan kerja lingkungan kerja dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel pendidikan terhadap semangat kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang. Artinya pendidikan semakin baik maka semangat kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang akan semakin meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pendidikan (X₁) adalah sebesar 0,153 atau 15,3%.

Pendidikan sebagai proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Di bagian lain dari buku ini, Ki Hajar Dewantara, Bapak pendidikan kita mendefinisikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memberikan tuntunan pada segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-

anak agar mereka sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup lahir batin yang setinggi-tingginya (Dewey, 2006:178).

Menurut Undang-Undang No.2 tahun 1989, menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi bekalnya pada masa yang akan datang. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2009:178) disebutkan pula bahwa pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel kemampuan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang. Artinya jika kemampuan kerja semakin meningkat maka semangat kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang akan semakin meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X₂) adalah sebesar 0,892 atau 89,2%.

Kreitner & Kinicki (2008:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan

kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Gibson, Ivancevich, Donnelly (2006:104) mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang. Artinya jika disiplin kerja semakin baik maka semangat kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang akan semakin meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_3) adalah sebesar 0,140 atau 14,0%.

Kreitner & Kinicki (2008:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan

waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Gibson, Ivancevich, Donnelly (2006:104) mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (81,537) > F_{tabel} (2,730)$ dan $sign (0,000) < sign \alpha (0,05)$.

Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki semangat kerjanya. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan menjadi lebih tinggi. Sebab, semangat dan kegairahan kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan dan memberikan hasil yang lebih baik (Nitisemito, 2006:145).

Menurut Moekijat (2007:178), bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan

kegiatan. Apabila pekerja nampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Halsey (2004:156), menyatakan semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

Menurut Gondokusumo (2005:175), semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Davis (1962) dalam Taufiq (2007:147), menyatakan semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Dengan demikian semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerjasama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Semangat kerja sering digunakan secara lebih luas yang berhubungan dengan perangai atau tingkah laku seseorang. Apabila seseorang merasa kecewa terhadap kondisi yang diterima, maka semangat dan gairah kerjanya akan berkurang. Flippo (2006:168), menggambarkan semangat kerja yang tinggi ditandai dengan gairah karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan perintah dan peraturan, kesetiaan pada organisasi, minat yang tinggi pada pekerjaan dan kemauan bekerja sama dengan karyawan lain dalam mencapai tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel pendidikan (X_1) adalah sebesar 0,153 atau 15,3%. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel pendidikan terhadap semangat kerja. Artinya pendidikan semakin baik maka semangat kerja akan semakin meningkat.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X_2) adalah sebesar 0,892 atau 89,2%. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel kemampuan kerja terhadap semangat kerja. Artinya jika kemampuan kerja semakin meningkat maka semangat kerja akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_3) adalah sebesar 0,140 atau 14,0%. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja. Artinya jika disiplin kerja semakin baik maka semangat kerja akan semakin meningkat.
4. Jika variabel pendidikan (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) bernilai nol maka semangat kerja (Y) akan bernilai -0,961 (negatif). Hal tersebut berarti jika pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin kerja meningkat maka semangat kerja akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya meneliti semangat kerja yang diukur dengan kuesioner, dimana masih terdapat beberapa teknik lainnya yang berhubungan dengan semangat kerja yang belum diteliti seperti lembar observasi. Oleh karena itu untuk mengotimalkan hasil penelitian,

teknik pengukuran tersebut juga dapat digunakan.

2. Penelitian melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yakni sebanyak 76 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subyek dengan jumlah yang besar.

Saran

1. Sebaiknya pihak PT Temprina Media Grafika Semarang meningkatkan kualifikasi pendidikan karyawannya terutama pada proses rekrutment, yaitu pendidikan minimal SMK dengan jurusan grafika atau jenjang pendidikan di atasnya.
2. Sebaiknya pihak PT Temprina Media Grafika Semarang hendaknya meningkatkan kemampuan karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan informal seperti pelatihan.
3. Sebaiknya pihak PT Temprina Media Grafika Semarang hendaknya menekankan penggunaan waktu kerja secara efektif dengan memberikan batasan waktu yang sesuai dengan kapasitas pekerjaan dan kemampuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2008. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta
- Halsey, 2004. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*., Rineka Cipta, Yogyakarta
- Lateiner, 2005. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan. Imam Soedjono*. Jakarta : Aksara Baru

Mudiartha, 2005. *Manajemen. Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu

Namawi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press. Yogyakarta

NitiseMITO, 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Tjatur, 2005. *Manajemen Personalia, Edisi ketiga*., Jakarta: Erlangga

Tohardi, 2007. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*., Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Arikunto, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dewey, 2006. *Democracy and Education*. Diakses dari <http://www.gutenberg.org>

Hadi, 2003. *Metodologi Research, Jilid I*, Yogyakarta: Andi Offset

Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

Husein Umar, 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Indriantoro dan Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.

Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba

Santosa, 2007. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT Alex Media. Komputindo, Jakarta.

Sekaran, 2009. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat

Supranto, 2002. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Jakarta : CV Mandar Maju

Taufiq, 2007. *Inovasi Pendidikan melalui Problem Based Learning*. Jakarta: Prenada Media Group.

Tohardi, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Undang-Undang No.2 tahun 1989. Tentang *Sistem Pendidikan*

Wanadi, 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.