

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KRAMAT JATI BAGIAN TEKNIK

Hani Hajar, Apriatni Endang P.

E-mail : hanihajar@gmail.com

Abstrak: Every corporate needs resources that have an important influence to achieve corporate's goal. Human resource management have a role in improving employee performance through the variables that affect itself, including leadership and OHS (Occupational Safety and Health). Based on the problem in this research, that is the decrease of employee performance of PT PLN (PERSERO) Technical Department of Kramat Jati Area in 2014 – 2016 in travo disturbance and electrical leakage that occurred. The purpose of this study is to determine the influence of leadership and OHS (Occupational Safety and Health).

The type of this research is explanatory research with 44 respondents in PT PLN (PERSERO) Technical department of kramat jati area as the population. The technique of sampling using saturation sampling. Using questionnaires as data collecting technique. The data analysis conducted quantitatively with SPSS.

This research conclude that leadership and occupational safety and health have positive effect on employee performance. OHS (Occupational safety and health) variable has bigger effect than leadership variable. Based to the research result, the researcher suggest that the company to pay attention of work environment which the work environment in technical department needs collaboration for the employee to finish their job.

Keywords: Leadership, OHS (Occupational Safety and Health), Employee Performance

Abstrak: Setiap perusahaan memerlukan adanya sumber daya yang mempunyai pengaruh penting untuk mencapai keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel yang mempengaruhinya termasuk kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Berdasarkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati bagian teknik pada tahun 2014-2016 pada gangguan travo dan kebocoran listrik yang terjadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati bagian teknik.

Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan populasi sebanyak 44 responden karyawan PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati bagian teknik. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan program SPSS.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki pengaruh yang lebih besar dari variabel kepemimpinan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyarankan perusahaan untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja dimana lingkungan kerja di bagian teknik memerlukan kerjasama tim yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya saat bekerja dilapangan.

Kata kunci: Kepemimpinan, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Ketatnya kompetisi bisnis saat ini memaksa perusahaan/organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh penilaian

¹Hani Hajar, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, hanihajar@gmail.com

²Apriatni Endang P., Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, apriatni_ep@yahoo.co.id

sumber daya manusia. Penilaian tersebut dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, salah satunya mengenai tingkat kinerja karyawan. Perubahan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) karena tanpa adanya pengawasan dari pemimpin dan program K3 yang baik, pekerjaan yang dilakukan karyawan bagian teknik akan terhambat dan mengakibatkan kurang tercapainya target perusahaan.

Seperti yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati Bagian Teknik, terdapat indikasi permasalahan menurunnya tingkat kinerja para karyawannya. Hal ini dapat dilihat melalui data Gangguan Travo Tahun 2014-2016 PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Gangguan Travo Tahun 2014-2016
PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati

AREA KRAMAT JATI	TOTAL TRAVO	TOTAL GANGGUAN TRAVO					
		2014	%	2015	%	2016	%
	320	74	23.12	78	24.37	86	26.87

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati.

Dari tabel Gangguan Travo diatas dapat dilihat adanya penurunan kinerja pada tahun 2014-2016. Penurunan kinerja ditunjukkan dengan angka atau presentase total gangguan travo di Area Kramat Jati yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan gangguan travo yang terjadi tiap tahunnya berkisar 23% - 26%. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu untuk menekan total gangguan travo yang masih dapat ditolerir oleh perusahaan sehingga terjadi peningkatan gangguan.

Begitu pula dengan Travo, kerap kali terjadi gangguan pada sistem distribusinya yang disebabkan adanya hubungan singkat arus listrik. Selain dari data Gangguan Travo, penilaian kinerja karyawan bagan teknik juga dapat dilihat dari data Susut atau Kebocoran Listrik Tahun 2014-2016 PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Susut atau Kebocoran Listrik Tahun 2014-2016
PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati

AREA KRAMAT JATI	SUSUT					
	2014		2015		2016	
	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
	7,28	9,31	5,91	6,59	5,51	7,01
SELISIH	2,03		0,68		1,5	

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati.

Susut adalah sebuah istilah yang sama artinya dengan *losses*. Maksudnya adalah adanya kebocoran listrik yang diakibatkan oleh beberapa sebab diantaranya adalah pencurian yang dilakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Selain susut yang diakibatkan oleh pencurian, susut atau kebocoran juga disebabkan oleh adanya kerusakan jaringan yang dilalui oleh arus listrik. Dari tabel Susut atau Kebocoran Listrik diatas juga terlihat adanya penurunan kinerja. Penurunan kinerja ini terlihat dari presentasi turun

naiknya selisih pada setiap tahunnya. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu untuk menekan tingkat susut yang masih dapat ditolerir oleh perusahaan.

Dari keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya perhatian peran supervisor dalam rangka melakukan pengawasan pemakaian tenaga listrik dan alat yang digunakan untuk menunjang kinerja karyawannya kurang memenuhi standar dan adanya susut yang berlebihan menunjukkan penurunan kinerja karyawan, karena terjadi penurunan kinerja tersebut, tentunya ini menjadi masalah bagi PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati. Perusahaan ini telah mengupayakan berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya namun upaya-upaya yang dilakukan nampaknya tidak sesuai harapan.

Kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah dua variabel yang menjadi prediksi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Hasil penelitian Melisa Kuswandi (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BCA cabang Pemuda Semarang menjelaskan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Dewi Khoirun Nisak (2017) dengan judul Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo yang menjelaskan, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mempermudah pembahasan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati?
2. Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) mempengaruhi kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati?
3. Apakah kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) mempengaruhi kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati?

Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah seluruh bahan bacaan yang mungkin pernah dibaca atau dianalisis, baik yang sudah dipublikasikan maupun sebagai koleksi pribadi (Nyoman Kutha Ratna, 2012:80)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, pengendalian dan semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Komang, 2012:5).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:67).

Kepemimpinan

Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah (Dubrin, 2005:3).

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan

pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Mathis dan Jackson, 2006:412).

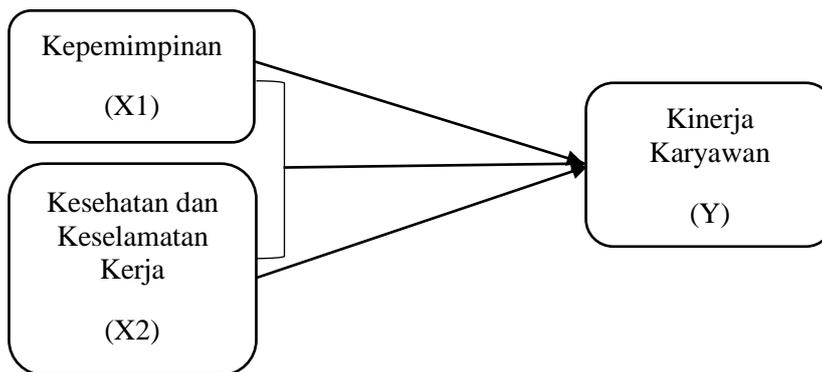
Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Menurut Sugiyono (2009:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

Ha1: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Ha2: Ada pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan

Ha3: Ada pengaruh kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan

Gambar 1. 1
Model Hipotesis



Metode

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tipe *eksplanatory research* yang menjelaskan kedudukan variabel dengan variabel lain. Penelitian ini korelasinya berfokus pada hubungan antar variabel kepemimpinan (X1) dan variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati Bagian Teknik dan yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian teknik yang berjumlah 44 orang. Untuk menentukan obyek penelitian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2008:120).

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab I yaitu mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati Bagian Teknik.

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah. Sesuai dengan teori diatas, penelitian ini menggunakan variabel diatas yaitu kepemimpinan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati Bagian Teknik. Berdasarkan perhitungan analisis SPSS nilai

koefisien determinasi variabel kepemimpinan sebesar 32,1% dan koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan supervisor pada karyawan bagian teknik maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya, dengan catatan supervisor perlu meningkatkan kemampuannya dalam memberikan instruksi kerja, pengawasan saat bekerja, *teamwork* serta pengambilan keputusan dengan tepat. Hasil perhitungan nilai t hitung (4,452) > t tabel (1,681), sehingga Hipotesis pertama yang berbunyi diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian Melisa Kuswandi (2011) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BCA Cabang Pemuda, Semarang. Hal ini juga mendukung teori yang dikemukakan Hasibuan (2003) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi baik pula.

Selain itu untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang diharapkan, maka kondisi fisik dan psikologis karyawan harus dalam kondisi yang prima. Apabila karyawan bekerja di lingkungan yang tidak sehat, maka akan menimbulkan gangguan-gangguan kesehatan baik yang sifatnya sementara, maupun permanen. Hal tersebut didukung oleh teori dari Prawirosentono Suyadi (2002:91) yaitu K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah upaya untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan agar tugas pekerjaan di wilayah kerja perusahaan dapat berjalan lancar.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Khoirun Nisak (2017) yaitu K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo. Namun hasil penelitian variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa semakin baik program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang dijalankan perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebesar 59,9% dan koefisien regresi variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebesar 0,774. Dapat dilihat pula hasil perhitungan nilai t hitung (7,914) > t tabel (1,681), sehingga Hipotesis kedua yang berbunyi diduga ada pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil ini sesuai dengan teori menurut Mathis dan Jackson (2006:412) yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Bagaimanapun juga, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang sudah baik akan menghindarkan karyawan dari risiko kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan dan diri karyawannya sendiri.

Dari kedua variabel kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh supervisor dan baiknya program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang dijalankan perusahaan maka kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan bagian teknik. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi variabel kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebesar 61,3% dan hasil uji regresi linear berganda variabel kepemimpinan sebesar 0,190 dan variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan

Kerja) 0,624 serta f hitung variabel kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebesar 32,446 dimana nilai f tersebut lebih besar daripada f tabel sebesar 3,22, maka Hipotesis ketiga yang berbunyi “diduga ada pengaruh kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan” diterima.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian terhadap 44 responden berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati Bagian Teknik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang dilakukan oleh supervisor pada bagian teknik dipersepsikan baik, namun kemampuan supervisor dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah masih dinilai cukup baik. Hal ini dikarenakan keputusan yang diambil oleh supervisor tidak sejalan dengan bawahannya. Kepemimpinan yang dilakukan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan supervisor maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang ada dipersepsikan baik, namun edukasi tentang cara pemakaian alat pelindung diri yang diberikan oleh perusahaan masih dinilai cukup baik. Hal ini disebabkan dari beberapa individu yang masih kurang peduli dengan keselamatan dirinya sendiri. Sama halnya dengan variabel kepemimpinan, variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang dijalankan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
3. Kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa jika tingkat Kepemimpinan yang baik disandingkan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang baik pula maka akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dalam penelitian terhadap karyawan, variabel kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.
4. Dari kedua variabel kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun variabel yang memberikan sumbangan terbesar untuk kinerja karyawan adalah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasinya.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Faktor yang harus diperhatikan oleh supervisor dalam meningkatkan kepemimpinan terhadap bawahan, yaitu supervisor diharapkan lebih meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah dengan tepat. Meskipun dari hasil penelitian menyatakan supervisor sudah melakukan tugasnya dengan baik namun hal tersebut masih dapat ditingkatkan, semisal melakukan pendekatan emosional kepada bawahan dalam konteks pekerjaan agar supervisor dapat mengambil keputusan yang sejalan dengan para bawahan.
2. Program K3 yang sudah berjalan dapat lebih dimaksimalkan lagi terkait dalam edukasi mengenai cara pemakaian alat pelindung diri. Perusahaan diharapkan dapat

lebih menghimbau para karyawannya untuk mengikuti edukasi mengenai cara pemakaian alat pelindung diri dengan baik dan tepat yang telah disediakan oleh perusahaan. Meskipun dari hasil penelitian menyatakan K3 sudah berjalan dengan baik namun hal tersebut dapat ditingkatkan lagi.

3. Faktor diluar variabel penelitian yang ternyata mempengaruhi belum maksimalnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Untuk itu selanjutnya disarankan peneliti yang akan datang untuk meneliti faktor lingkungan kerja, karena lingkungan kerja di bagian teknik memerlukan kerjasama tim yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya saat bekerja dilapangan, dengan demikian nantinya penelitian tersebut dapat diketahui seberapa besar faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardana I Komang dan Ni Wayan Mujiati. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dubrin, Andrew. 2005. *Leadership (Terjemahan) Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kuswandi, Melisa. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BCA cabang Pemuda Semarang. *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marthis, R. L., & Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management (Terjemahan) Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nisak, Dewi Khoirun. 2017. Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo. *Skripsi*. Universitas PGRI Madiun.
- Ratna, Nyoman Kutha. 2012. *Metodologi Penelitian: Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi, Prawirosentono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi I Cetakan kedelapan*. Yogyakarta: BPFE.