

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH KUTAI KARTANEGARA

**Oleh : Andi Indra Irawan, Joko Sabtohadji, Mariani Madjid**

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Tridharma Balikpapan

## *Abstract :*

*The purpose of the analysis is to find out whether the work discipline variables have a significant influence on the work performance of the Regional Revenue Service staff of the Kutai Kartanegara Regency. The results of the research show that the work discipline variables have a significant influence on the work performance of employees of the Regional Revenue Service of Kutai Kartanegara acceptable truth, where the value of t count the work discipline variable is greater than the value of t table ( $16,332 > 1,66055$ ) with a significance value smaller than the significance level ( $0,000 < 0,05$ ). Thus the proposed hypothesis has been proven and acceptable.*

**Keywords:** *work disciplin, work performance*

## **PENDAHULUAN**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berusaha agar pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung terciptanya tujuan organisasi. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dihebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan

disiplin dalam mengerjakannya.

Keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik. Berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan keteladanan pemimpin yang baik kedisiplinan bawahan pun akan baik. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai di organisasi. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum pegawai setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepernipinannya oleh bawahan. Dengan demikian pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai di organisasi. Sebaliknya pemimpin yang kurang tegas menghukum pegawai yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukurnannya tidak berlaku lagi.

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya

kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanagamanya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawainya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian di atas maka dilakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara".

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2000:212) menjelaskan bahwa disiplin adalah: Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan radar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Mangkunegara (2001:129) disiplin kerja dapat diartikan : "Sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Atmosoedirdjo (1998:64), mengemukakan tentang pengertian disiplin dan aspek disiplin sebagai berikut : "Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan pengendalian yang erat hubungannya dengan rasionalisme, dan

oleh karena itu merupakan suatu ketaatan atau pengertian diri yang rasional, sadar penuh, tidak memakai perasaan, sehingga tidak emosional." Disiplin menurut Atmosoedirdjo (1998:65), merupakan suatu :

1. Suatu sikap mental (state of mind, mental attitude) tertentu yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil daripada "Latihan dan pengendalian pikiran dan watak "(training and control of the mind and character) oleh pemimpin secara tertentu.
2. Suatu pengetahuan (knowledge) tingkat tinggi tentang sistem-sistem aturan perilaku (system of rules of conduct). Sistem set norma-norma , (consciousness), bahwa ketaatan akan aturan-aturan, norma-norma, kriteria, standar-standar, struktur dan sistem organisasi dan sebagainya itu adalah syarat mutlak (condition sine qua non) untuk mencapai keberhasilan.
3. Suatu sikap kelakuan (behavior) yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, pengertian dan kesadaran untuk mentaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib.

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pada dasarnya banyak indikator yang meropeasarahi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya ialah :

1. Tujuan dan keniatupuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan),
4. Keadilan,
5. Waskat (pengawasan melekat),
6. Sanksi hukuman,
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2000:213).

### **Prestasi Kerja**

Pengertian prestasi kerja sebagaimana pendapat Handoko (2003:30) yaitu : "Merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan seseorang dalam kurun waktu

tertentu dan dapat diukur". Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pan karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan jika dikaitkan antara prestasi kerja dengan produktivitas kerja seseorang.

Dan sebagaimana pendapat Martoyo (2002:34), bahwa faktor yang memberikan pengaruh langsung pad. rroduktivitas kerja adalah sifat - sifat pribadi dan prestasi kerja.

Menurut Siagian (2001:22), prestasi kerja adalah: Sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang berhasil dengan baik, dengan memperoleh keuntungan yang diperoleh seseorang dari Perbuatannya. Prestasi kerja itu berkaitan dengan hasil yang dicapai seseorang, menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja biasanya ditentukan berdasarkan dimensi kerja. Dimensi kerja adalah ukuran yang digunakan untuk penilaian dari perilaku seseorang yang actual di tempat kerja. Dimensi kerja meliputi kualitas out put, kuturtitus out pus, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja, dan pengetahuan.

Prestasi kerja ditentukan berdasarkan yang tinggi ditunjukkan oleh kepercayaan, bertanggung jawab atas pekerjaan meskipun tanpa adanya pengawasan yang ketat Tentang pengukuran prestasi kerja, Dharma (2001), menyatakan bahwa banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan. kesalahan dan sebagainya. Akan tetapi hamper seluruh cara pengukuran ptestasi kerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Selanjutnya Dharma (2001:13), menyatakan perlunya tolak ukur yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

## HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut : "Diduga bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

## BAHAN DAN METODE

## Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara dan penelitian ini hanya khusus membahas masalah dislipin kerja yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara dimana penelitian dilakukan

## Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara sebanyak 295 pegawai. Sedangkan untuk sample, Suparmoko (1998:42), mengatakan bahwa : Besarnya sampel dapat ditentukan dengan persentase tertentu misalnya 5%, 10% atau 50%. Beberapa hal yang dapat dipakai sebagai petunjuk untuk menentukan besarnya persentase tersebut yaitu : (1) bila populasi besar persentase yang tee 1 saja sudah dapat memenuhi syarat, (2) besarnya sampel hendaknya juga kurang dari 30, (3) sampel scyogyanya sebesar mungkin selama dan dan waktu dapat dijangkau.

Dengan demikian dan sejumlah sampel yang telah ditetapkan di atas; maka sampel tersebut sudah dapat dilaksanakan representatif/dapat populasi yang ada.

## Uji Vallditas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2004:18) Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi "*product moment*".

Syarat minimum untuk dianggap valid, jika nilai r hitung > dari nilai r tabel (0,361) dan sebaliknya jika nilai r hitung < dari nilai r tabel (0,361) dianggap invalid.

## Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Arikunto (2007:167) dimaksudkan "untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda".

Dan Pengujian *Reliability* dilakukan untuk mengetahui kehandalan item kuesioner

dimana pengujian dilakukan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan nilai kritis 0.60. jika hasil *Alpha Cronbach* > 0,60 dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya jika hasil *Alpha Cronbach* < 0,60 dapat dikatakan ini reliabel.

**Metode Analisis Data**

Model analisis yang diperlukan claim penelitian ini adalah bentuk Regresi Linier Sederhana. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkaitnya, dalam hal ini meliputi variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dan spesifikasi dari model regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2004:251), adalah sebagai berikut :  $Y = a + b X + e_i$ .

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja
- a = Konstanta
- X = Disiplin Kerja
- b = Koelisien regresi
- $e_i$  = Variabel pengganggu diluar model

Dalam analisis regresi sederhana terdapat koefisien korelasi (R.) yang menunjukkan seberapa besar vant.aisi variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas. R berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R, semakin lemah hubungan kedua variabel (Pramesti, 2013).

Setelah nilai koefisien korelasi diketahui dengan menggunakan rumus di atas, maka untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai koefisien korelasi digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 1. Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00- 0,199	Sangat Rendah
0,20- 0,399	Rendah
0,40- 0,599	Cukup Kuat
0,60- 0,799	Kuat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Nilai b (beta) atau koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan positif atau negatif yang ditimbulkan akibat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Uji t menunjukkan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. (Pramesti, 2013), dengan rumus uji t :

$$T = \frac{R \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

- T = Pendekatan student
- R = Banyaknya sampel.
- n = Koefisien korelasi

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Untuk menentukan suatu item sudah dianggap valid apabila koefisien korelasi pada item tersebut positif dan lebih besar dari korelasi nilai now = 0,361 pada taraf signifikan 5%, N = 30. Dan hasil perhitungan komputer dengan menggunakan bantuan program SPSS didapatkan nilai koefisien korelasi skor butir item dengan skor total butir item adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

variabel	item	r hitung	r tabel	Sig	Hasil
Disiplin Kerja (x)	X <sub>1</sub>	0,859	0,361	0,000	Valid
	X <sub>2</sub>	0,904		0,000	Valid
	X <sub>3</sub>	0,823		0,003	Valid
Disiplin Kerja (y)	Y <sub>1</sub>	0,973	0,361	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,989		0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,917		0,004	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pengujian r product moment seperti yang nampak pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan variabel tergantung dapat dinyatakan valid.

Tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas dari indikator-indikator pengukuran tersebut. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji ketepatan alas ukur yang digunakan dalam

penelitian ini. Uji reliabilitas dilakukan dengan koefisien Cronbach Alpha yang diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
1	Disiplin Kerja (X)	0,835	Reliabel
2	Prestasi Kerja (Y)	0,879	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Adapun pada proses pengolahan data dan perhitungan-perhitungan yang ada dilaksanakan dengan program computer *Statiscal Package for Social Sciences* (SPSS) 21,0 for Windows dari Pramesti (2013).

Tabel 4. Coefficient<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	-0,333	0,764	0,855	-0,436	0,664
X	1,040	0,064		16,332	0,000

a. Dependent Variable Y

Berdasarkan angka-angka perhitungan pada tabel-tabel tersebut di atas maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :  $Y = -0,333 + 1,040 X$ .

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini, dapat digunakan untuk mengestimasi variasi perubahan variabel terikat 'Y' (prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara) dengan menggunakan variabel bebas X (disiplin kerja).

Sifat dari hubungan antara variabel terikat (kinerja karyawan) dengan variabel bebas X (disiplin kerja) bisa dilihat pada koefisien regresi, bila (+) berarti perubahan X (disiplin kerja) searah dengan perubahan Y (prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara), bila bertanda minus (-) berarti antara X (disiplin kerja) dan Y (prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara) berubah secara bertawanan. Artinya bila bertanda plus (+), persamaan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas X (disiplin kerja), mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara begitu juga sebaliknya.

Konstanta (bo) sebesar 0,313 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel X (disiplin kerja) maka variabel Y (prestasi kerja

pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara) adalah sebesar -0,333.

Koefisien regresi X (disiplin kerja) sebesar 1,040 yang mempunyai tanda positif (+) menyatakan bahwa hubungan variabel X (disiplin kerja) dengan variabel Y (prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara) searah, jika variabel X (disiplin kerja) naik, maka kinerja karyawan akan naik dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap (*ceteris paribus*). Jadi setiap penambahan (karena tanda +) satu satuan variabel X (disiplin kerja) akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara (Y) sebesar 1,040 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstant.

Setelah melakukan analisis dan pengujian hipotesis tahap selanjutnya adalah pembahasan sebagai berikut : Model Summary, angka R sebesar 0,855 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Y (prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara), dengan variabel independennya (disiplin kerja) adalah kuat/erat. Dengan catatan : definisi erat karena angka hampir mendekati 1, namun untuk kasus lain batasan angka akan berbeda, sedangkan sisanya sebesar 14,5% (100% - 85,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel bebas disiplin kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dugaan yang menyatakan, diduga bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, dapat diterima kebenarannya, sebab koefisien sig. = 1,040 dengan t hitung sebesar 16,332 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,66055. Dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Dengan kata lain, model regresi sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara (Y).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang diajukan yaitu, diduga bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, dapat diterima kebenarannya, dimana nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar daripada nilai t tabel ( $16,332 > 1,66055$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil daripada

taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis diajukan telah terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2003, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta
- Dharma, Agus, 2001, Manajemen Prestasi Kerja, Edisi Kedua, Rajawali, Jakarta.
- Hadari, Nawawi, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Edisi Pertama, Gajah Mada University Press, Jogjakarta.
- Hasibuan Malayu SP, 2000, MSDM : Dasar Dan Kunci Keberhasilan, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SPH, 2000, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pramesti, Getut, 2013, Smart Olah data Penelitian dengan SPSS 21, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, C.V. Mandar Maju, Bandung,
- Siagian, Sondang, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke enam, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P., 1997, Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Cetakan Ketiga, Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiyono, 2004, Statistik Untuk Penelitian, Cetakan Keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suparmoko, N., 2000, Metode Penelitian Praktis (Untuk Ilmuan-Ilmu Sosial dan Ekonomi), Edisi3, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.