

**PENGARUH KEDISPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA (PERSERO) Tbk  
CABANG BANJARMASIN**

**ABSTRAK**

Akhmad Fadillah<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0550

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 068.805.034

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 113.007.7601

**Email : .....**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin

Rancangan penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan, menggunakan metode deskriptif. Populasi penelitian yaitu keseluruhan karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin sebanyak 69 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis adalah *sample random sampling* atau pengambilan sampel secara acak, selanjutnya untuk penentuan ukuran sampel penulis menggunakan rumus Slovin yaitu berjumlah 61 orang responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f dengan menggunakan SPSS 22.0 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang berlangsung di di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin masih rendah dan jauh dari yang diharapkan oleh Perusahaan. Perolehan total skor secara kontinum dari kuesioner responden 40,1% yaitu masih berada pada kuadran kurang baik bahkan mendekati tidak baik. Hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja yang rendah dan perlu adanya peningkatan lagi. Produktivitas Kerja yang dihasilkan di di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin masih belum maksimal karena dipengaruhi oleh disiplin kerja yang kurang. Hal menyatakan bahwa Produktivitas Kerja yang dihasilkan oleh perusahaan sudah mendekati baik namun perlu dimaksimalkan lagi. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan pada di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin Nilai koefisien korelasi  $r = 0,798$  menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine work discipline and work productivity of employees of PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Banjarmasin Branch, and to determine the effect of work discipline on employee productivity at PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Banjarmasin Branch.*

*The design of this research is quantitative by using descriptive method. The research population is all employees of PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Banjarmasin Branch as many as 69 employees. The sampling technique used by the author is sample random sampling or random sampling, then to determine the sample size the author uses the Slovin formula, which amounts to 61 respondents. The data analysis methods used are validity, reliability, multiple regression analysis, coefficient of determination, t-test and f-test using SPSS 22.0 for windows.*

*The results showed that the Work Discipline that took place at PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Banjarmasin Branch was still low and far from what was expected by the Company. The total score obtained on a continuum from the respondent's questionnaire is 40.1%, which is still in the less good quadrant even close to not good. This indicates that Work Discipline is low and there is a need for further improvement. Work productivity produced at PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Banjarmasin Branch is still not optimal because it is influenced by lack of work discipline. It states that the work productivity produced by the company is close to good but needs to be maximized. There is no positive and significant effect between Work Discipline on increasing the Work Productivity of employees at PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Banjarmasin Branch The value of the correlation coefficient  $r = 0.798$  indicates that Work Discipline does not have a positive influence on the Work Productivity of employees at PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Banjarmasin Branch.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Productivity, PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Banjarmasin Branch*

## **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas karyawan yang baik. Selanjutnya untuk menghubungkan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan dalam perusahaan dipastikan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja (Sukri, 2015: 5). Namun hal itu tidak sepenuhnya berpengaruh di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin.

Dari hasil Observasi yang telah dilakukan pada tanggal 23 Februari 2021 bahwa tingkat kedisiplinan yang dicerminkan oleh perusahaan ini masih jauh

dari harapan. Beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seringkali tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga ada beberapa karyawan yang harus melakukan kerja rangkap baik staff maupun atasan. Pihak pimpinan juga seharusnya menjadi cermin dan patokan bagi para bawahan dalam bertindak. Pada kenyataannya di lapangan, pimpinan selalu datang tidak tepat pada waktunya. Selanjutnya sistem penggajian juga masih jauh dari harapan, dimana ada beberapa karyawan yang digaji dibawah standard upah minimum yang berlaku. Lebih dari itu, perusahaan ini kurang tegas dalam memberikan sanksi hukum kepada karyawan yang melanggar aturan. Pimpinan hanya memberikan teguran secara langsung kepada karyawan yang melanggar peraturan. Seharusnya pimpinan

dengan tegas memberi hukuman kepada karyawan agar bisa memberikan efek jera bagi yang melanggar.

Kondisi di atas berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang ada. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan perusahaan ini. Kuantitas pekerjaan yang harusnya dicapai tetapi tidak dicapai targetnya. Kuantitas karyawan yang ada tidak seimbang dengan kuantitas pekerjaan yang ada, sehingga ada beberapa karyawan yang harus menghadapi pekerjaan rangkap. Kondisi ini juga membuat pekerjaan tertunda atau tidak selesai pada waktunya. Masalah-masalah di atas itu juga membuat semangat kerja karyawan menurun ditandai dengan ketidakpuasan atas balas jasa yang diterima dan karyawan sering jatuh sakit karena kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk produktivitas yang lebih baik. Dengan meningkatkan kedisiplinan maka diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan cepat dan tingkat absensi yang tinggi dapat diperkecil. Hal ini juga akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan terealisasi dengan baik dan tepat pada waktunya. Pada dasarnya, kerja bermalas-malasan atau tradisi jam karet bukanlah akan membangun tingkat perekonomian perusahaan tetapi akan menghambat keinginan yang semestinya akan dicapai. Sebaliknya jika pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien maka tujuan utama perusahaan yaitu *profit oriented* akan tercapai.

Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

## **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin”**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dan Janis metode penelitian menggunakan metode Survei yaitu metode untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual. Dengan mengamati serta mendeskripsikan dan melakukan pengukuran terhadap dua variabel utama yaitu Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan populasi penelitian yaitu keseluruhan karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin sebanyak 69 karyawan dan sampel yang dipakai menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 61 responden

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini akan menilai sejauh mana pengaruh Kehadiran ( $X_1$ ), Taat Peraturan yang Berlaku ( $X_2$ ), Sanksi dan Hukuman ( $X_3$ ), Tanggung jawab ( $X_4$ ) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1 Hasil Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .169 <sup>a</sup> | .029     | .401              | 2.32410                    |

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Sumber: output SPSS,2021

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui koefisien adjusted R square menunjukkan nilai sebesar 0,401 atau 40,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 40,1% variabel Kehadiran (X<sub>1</sub>), Taat Peraturan yang Berlaku (X<sub>2</sub>), Sanksi dan Hukuman (X<sub>3</sub>), Tanggung jawab (X<sub>4</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya 59,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Hasil Uji t**

- 1) Kehadiran diperoleh nilai t hitung - 0.175, oleh karena nilai *Thitung* lebih kecil dari *Ttabel* (-0.175 < 1.67203) dengan probabilitas 0.862 > 0.05 maka H1 ditolak yang berarti bahwa Kehadiran tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
- 2) Taat Peraturan Yang Berlaku diperoleh nilai t hitung 0.405, oleh karena nilai *Thitung* lebih kecil dari *Ttabel* (0.405 < 1.67203) dengan probabilitas 0,687 > 0,05 maka H2 ditolak yang berarti bahwa Taat Peraturan Yang Berlaku tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
- 3) Sanksi dan Hukuman diperoleh nilai t hitung 0.605, oleh karena nilai *Thitung* lebih kecil dari *Ttabel* (0,605 < 1.67203) dengan probabilitas 0.548 > 0,05 maka H3 ditolak yang berarti bahwa Sanksi dan Hukuman tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
- 4) Tanggungjawab diperoleh nilai t hitung 1.174, oleh karena nilai *Thitung* lebih kecil dari *Ttabel* (1,174 < 1.67203)

dengan probabilitas 0.245 > 0,05 maka H4 ditolak yang berarti bahwa Tanggungjawab tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

**Hasil Uji f**

**Tabel 2 Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |      |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig.              |
| 1                  | Regression | 8.929          | 4  | 2.232       | .413 | .798 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 302.481        | 57 | 5.401       |      |                   |
|                    | Total      | 311.410        | 61 |             |      |                   |

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: output SPSS,2021

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 0,413 dengan tingkat signifikansi 0,798, sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan  $\alpha$  adalah 5 % adalah 2,53. Oleh karena pada kedua perhitungan F hitung < F tabel dan tingkat signifikansinya 0,798 > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen Kehadiran (X<sub>1</sub>), Taat Peraturan yang Berlaku (X<sub>2</sub>), Sanksi dan Hukuman (X<sub>3</sub>), Tanggung jawab (X<sub>4</sub>) secara serempak atau bersama – sama adalah tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian menunjukan Kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh besar terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin. Penurunan Disiplin Kerja satu-satuan akan menurunkan -0,175 Produktivitas Kerja karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin.

Menurut Hasibuan (2018:191), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku.. Apabila Disiplin Kerja mampu diberdayakan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan akan tercapai..

Pada umumnya ada dua tipe disiplin, yaitu melalui kedisiplinan *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan dan Kehadiran kedisiplinan *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan (Terry, 2013: 218).

Jadi, kehadiran bisa timbul dari diri sendiri maupun dari paksaan. Kehadiran yang timbul dari dalam diri sendiri diharapkan dapat disadari dan diaplikasikan oleh karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin. Selanjutnya Kehadiran yang timbul karena paksaan juga diharapkan dapat diberdayakan oleh PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin khususnya diambil dari tindakan positifnya. Dengan demikian maka apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, ternyata Kehadiran Kerja di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin belum sepenuhnya mampu diterapkan dalam hal meningkatkan Produktivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan dan hasil analisis berdasarkan jawaban kuesioner responden ditemui bahwa indikator tujuan dan kemampuan yang belum sesuai diberlakukan kepada karyawan. Pekerjaan yang diberikan masih belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Selanjutnya teladan pimpinan juga masih kurang baik. Pada hakikatnya pimpinan harus menjadi teladan

yang baik sehingga menjadi sosok dan teladan para bawahan untuk bertindak kearah yang baik pula.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti melalui jawaban kuesioner responden juga menggambarkan masih kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi hukum dan kurangnya perhatian akan balas jasa yang seharusnya menjadi hak karyawan. Ketegasan akan sanksi hukum seharusnya menjadi perhatian. Hal ini masuk dalam tipe *Command discipline* yaitu disiplin karena paksaan. Selanjutnya balas jasa yang masih kurang memicu rendahnya produktivitas yang dihasilkan di di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk produktivitas yang lebih baik. Dengan meningkatkan kedisiplinan maka diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan cepat dan tingkat absensi yang tinggi dapat diperkecil. Hal ini juga akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan terealisasikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Pada dasarnya, kerja bermalas-malasan atau tradisi jam karet bukanlah akan membangun tingkat perekonomian perusahaan tetapi akan menghambat keinginan yang semestinya akan dicapai. Sebaliknya jika pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien maka tujuan utama perusahaan yaitu *profit oriented* akan tercapai.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan serta hubungan yang sempurna dan positif antara variabel Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja pada di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin

## PENUTUP

Disiplin Kerja yang berlangsung di di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin masih rendah dan jauh dari yang diharapkan oleh Perusahaan. Perolehan total skor secara kontinum dari kuesioner responden 40,1% yaitu masih berada pada kuadran kurang baik bahkan mendekati tidak baik. Hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja yang rendah dan perlu adanya peningkatan lagi.

Produktivitas Kerja yang dihasilkan di di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin masih belum maksimal karena dipengaruhi oleh disiplin kerja yang kurang. Hal menyatakan bahwa Produktivitas Kerja yang dihasilkan oleh perusahaan sudah mendekati baik namun perlu dimaksimalkan lagi.

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan pada di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin Nilai koefisien korelasi  $r = 0,798$  menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin 73

## DAFTAR PUSTAKA

- Aeni Iis Puspika Dewi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Rutan Klas 1 Bandar Lampung*. (On-line) <http://jurnalorganisasimanajemen.files.wordpress.com>
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardana I. Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Darma Tintri. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya*. (On-line) [www.gunadarma.ac.id](http://www.gunadarma.ac.id)
- Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heijrahman R. dan Husnan Suadi, 1993. *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Yogyakarta: BPEE.
- Ilmayani Luci. 2009. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. (On-line) <http://perpustakaan.unimed.ac.id>
- J. Ravianto, 1995. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga SIUP.
- Kusriyanto, Bambang. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Novita Sari Anisa. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas PU Grobongan*. (On-line) [digilib.uinsby.ac.id](http://digilib.uinsby.ac.id)
- Raharjo Imam Sapto. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makasar*. (Online) [repository.unhas.ac.id](http://repository.unhas.ac.id)

- Rivai Veithzal dan Sagala Ella. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simanjuntak, Payaman. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.
- Simamora Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar Elvie Sriwahyuni. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV Voltama Vista Megah Electic Industry*. (On-line) [digilib.unimed.ac.id](http://digilib.unimed.ac.id)
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sukarna.1993. *Teknik Pengawasan Pegawai*. Jakarta: Jaya Sakti
- Sulistiyani, Ambar Tguh dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Penerbit Garaha Ilmu, Yogyakarta.
- Suprianti Nurhayanti. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Metrologi Bandung*. (On-line) [elib.unicom.ac.id](http://elib.unicom.ac.id)
- Sutrisno, E., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.
- Usman, Husaini. *Manajemen Dalam Teori, Praktek dan Riset Pendidikan Bumi Aksara* : Yojakarta, 2008.
- Wursanto. 1990. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius