



DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i3>

Received: 16 Oktober 2024, Revised: 18 Oktober 2024, Publish: 19 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Minlaeni¹, Widiya Avianti², Winna Roswinna³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti Indonesia, wdythea@gmail.com

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, winnaroswina71@gmail.com

Corresponding Author: winnaroswina71@gmail.com³

Abstract: *This research discusses the influence of leadership and organizational commitment on employee work discipline at the Women's Empowerment Service, Child Protection and Family Planning (DP3AKB) West Java Province. The purpose of this research is to examine and analyze leadership, organizational commitment, work discipline, and the magnitude of the influence of leadership and organizational commitment on employee work discipline at the West Java Province Child Protection and Family Planning (DP3AKB) Women's Empowerment Service, both simultaneously and partially. This research is ex-post facto research with a quantitative approach. The number of samples examined in this research was 70 respondents taken by census. The data collection techniques used consisted of observation, questionnaires and documentation studies. Meanwhile, data analysis was carried out using statistical analysis to test the research hypothesis. Descriptive research results show that leadership, organizational commitment and employee work discipline are at fairly good criteria, but are still not optimal. Furthermore, leadership and organizational commitment have a direct and indirect influence on the work discipline of employees at the Women's Empowerment Service, Child Protection and Family Planning (DP3AKB) of West Java Province*

Keyword: *Leadership, Organizational Commitment, Work Discipline.*

Abstrak: Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan besarnya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan penelitian ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah 70 orang responden yang diambil secara sensus. Teknik pengumpulan data yang

digunakan terdiri dari observasi, kuesioner dan studi dokumentasi. Sementara analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistic untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai sudah berada pada kriteria yang cukup baik, masih belum optimal. Selanjutnya, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasar pada visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh semua. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan pemimpin yang bijak. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi. Dengan demikian seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik, dapat mempengaruhi dan membawa pegawai pada kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan yang menjadi salah satu kunci terwujudnya suatu tujuan organisasi tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk mematuhi peraturan-peraturan organisasi. Hal tersebut telah dibuktikan oleh penelitian Howell dan Avolio (1993), bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak serta urusan pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, meliputi peningkatan kualitas hidup perempuan, peningkatan kualitas keluarga, pemenuhan hak anak serta perlindungan perempuan dan anak, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat.

Berdasarkan studi pendahuluan diketahui bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang menurun. Berdasarkan data absensi pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang. Mudiarta (2001:93),

Data absensi pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam instansi tersebut khususnya disiplin kerja. Kurangnya disiplin kerja pegawai di DP3AKB Provinsi Jawa Barat diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat”**.

Identifikasi Masalah

1. Fungsi-fungsi kepemimpinan belum dilaksanakan secara optimal.
2. Komitmen pegawai terhadap organisasi masih belum optimal.

3. Disiplin kerja pegawai masih belum optimal.
4. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.
5. Motivasi kerja pegawai masih belum optimal.
6. Kinerja pegawai masih belum optimal.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
2. Komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
3. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* yang bertujuan untuk meneliti fenomena yang sudah terjadi dan kemudian mencoba mencari keterkaitannya dengan variabel lain. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

Operasionalisasi Variabel

Variabel Bebas Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Variabel Terikat yaitu Disiplin Kerja (Y).

Sumber dan Cara Pengambilan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DP3KAB Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 70 (tujuh puluh) orang. Karena jumlah populasinya relatif kecil (kurang dari 100), maka semua populasi diambil sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Observasi dan angket (Kuesioner).

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel

terikat. Pengujian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel bebas dalam hal ini Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Disiplin Kerja Pegawai (Y) dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu secara parsial dan secara simultan. Pengujian secara simultan dilakukan secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap koefisien-koefisien jalur yang diperoleh. Hipotesis pada pengujian secara simultan atau bersama-sama adalah:

$H_0 : P_{YX_i} = P_{YX_k} = 0$
 $H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } P_{YX_i} \neq 0$
 Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1) R^2}{k (1-R^2)}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F-Snedecor dengan derajat bebas $v_1 = k$ dan $v_2 = n-k-1$. Kriteria pengujianya adalah H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Apabila hasil pengujian secara keseluruhan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada satu $P_{YX_i} \neq 0$. Untuk mengetahui $P_{YX_i} = 0$ dilakukan pengujian secara parsial

$H_0 : P_{YX_i} \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh positif dimensi Xi terhadap Y
 $H_1 : P_{YX_i} > 0$ artinya ada pengaruh positif dimensi Xi terhadap Y

Statistik uji dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{P_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{Y(X_1 X_2)}) C_{ii}}{(n - k - 1)}}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi T-Student dengan derajat bebas $n-k-1$. Kriteria pengujianya adalah H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa semua instrument penelitian variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja dianggap valid, karena nilai korelasinya lebih besar dari 0,235, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan rumus teknik belah dua (*split half*), maka diperoleh koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Reliabilitas	Rujukan	Keputusan
1	Kepemimpinan (X1)	0.862	+0.85 - +0.88	Sangat Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0.821	+0.80 - +0.84	Reliabel
3	Disiplin Kerja (Y)	0.762	+0.70 - +0.79	Cukup Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang sudah reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel kepemimpinan,

komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai, sebagaimana telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistennya.

1. Kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Deskripsi penilaian responden terhadap variable kepemimpinan merupakan pemaparan penilaian terhadap 13 indikator kepemimpinan, berada pada kriteria yang cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,3. Penilaian terendah responden pada variable kepemimpinan adalah kurangnya pimpinan dalam mendukung kreativitas bawahan yang hanya sebesar 2,30.

2. Komitmen Organisasi pada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Deskripsi penilaian responden terhadap variable komitmen organisasi merupakan pemaparan penilaian terhadap 6 indikator komitmen organisasi, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi telah berada pada kriteria yang cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Aspek terendah dari variable komitmen organisasi adalah kesediaan pegawai untuk selalu aktif dalam setiap kegiatan organisasi/institusi.

3. Disiplin Kerja Pegawai pada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Deskripsi penilaian responden terhadap variable disiplin kerja merupakan pemaparan penilaian terhadap 9 indikator disiplin kerjadi, ketahui bahwa variabel disiplin kerja telah berada pada kriteria yang cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,36. Aspek yang paling rendah dari variable disiplin kerja adalah pernyataan para pegawai selalu istirahat dan masuk kembali tepat waktu.

4. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Untuk melihat ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan analisis analisis jalur (*path analysis*). Adapun hasil *path analysis* dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Korelasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.639	.628	1.46634	.971

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Secara simultan kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 63,90%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Besarnya nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel terikat adalah sebagai berikut:

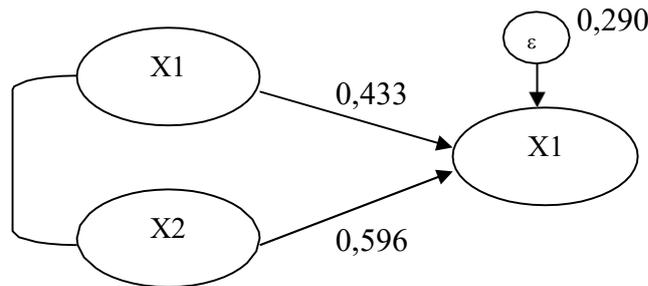
Tabel 3. Nilai-Nilai Standardized Coefficients Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.524	3.254		1.083	.283		
1 X1	1.256	.080	.658	5.705	.000	.805	1.242
X2	1.195	.127	.772	9.441	.000	.805	1.242

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh X₁ ke Y ($KD = (0,658)^2$) adalah sebesar 0.433, dan pengaruh X₂ ke Y ($KD = (0,772)^2$) adalah sebesar 0.596, dengan besarnya pengaruh variabel lain adalah sebesar 0.29 untuk lebih jelasnya besar pengaruh dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1
Besarnya Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

Pengaruh bersama-sama X₁ dan X₂ terhadap Y adalah sebesar 63.9%. Hasil perhitungan secara jelas bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Rekapitulasi Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

No	Jalur	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (%)	Kumulatif
1	□YX ₁	27.1	27.1
2	□YX ₂	43.9	43.9
Pengaruh Variabel lain			29.0
Total Pengaruh			100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian yang Diolah, 2019

Data di atas menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap disiplin kerja pegawai, dibandingkan dengan variable kepemimpinan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara deskriptif variabel kepemimpinan sudah berada pada kriteria yang cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara deskriptif variabel komitmen organisasi telah berada pada kriteria yang cukup baik i.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara deskriptif variabel disiplin kerja telah berada pada kriteria yang cukup baik.
4. Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus mempunyai aturan-aturan atau *punishment* yang jelas terhadap pegawai yang melanggar disiplin, pegawai diberikan sanksi tegas ketika melanggar peraturan tetapi juga diberikan *reward* pada pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik.
2. Pemimpin sebaiknya memotivasi dan memperhatikan kesejahteraan serta kenyamanan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai melalui pemberian *reward* untuk pegawai berprestasi, jenjang karir di organisasi dan lain-lain.
3. Pimpinan harus terus berupaya meningkatkan efektivitas fungsi kepemimpinan terutama pada aspek mendukung kreativitas bawahan.

REFERENSI

- Anoraga, P. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aprilita, B. (2012). *Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio Menurut Persepsi Karyawan Dalam Membangun Gaya Kepemimpinan Yang Efektif*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Aulia, D. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Transaksional Dengan Disiplin Kerja. *E-journal Psikologi*, 2(2), 150-161.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2), 124-135.
- Chan, S. H. (2006). Organizational Identification and Commitment of Members of a Human Development Organization. *Journal of Management Development*, 25(3), 249-268.
- Darmawan, S. F. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah*. Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro.
- David, F. R. (2010). *Manajemen Strategis Konsep*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Dendawijaya, L. (2009). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dubrin, A. J. (2005). *The complete ideal's guides: Leadership*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Farida, U. F. (2013). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal manajemen*, 98(1).
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Gilder, D. D. (2003). Commitment, Trust and Work Behavior: The Case of Contingent Workers. *Personnel Review*, 32(5), 588-604.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organization*. Prentice Hall (9th Edition).
- Griffin, J. (2008). *Customer Loyalty How to Earn it, How to Keep it*. Singapore: Lexington Books.
- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hikmi, H. N., & Juniarti, A. T. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. TASPEN (PERSERO) KCU Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Howell, J. M., & Avolio, B.J. (1993). Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus Control and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 70, 19-34.
- Lovina, Hendriani, S., & Marnis. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *Procuratio*, 5(2), 156-178.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudiartha Utama, W. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Narimawati, U. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Nickels, W. G., Mchugh, J. M., & Mc Hugh, S. M. (2009). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuryadin, A. (2012). *Manajemen Perusahaan*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Priansa, D. J., & Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2009). *Manajemen*. United State of America: Pearson..
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIEYKPN.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.