

PENGARUH PENGARAHAN DAN KOORDINASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN OKU

Sudin, Rahma

STIE Trisna Negara OKU Timur

Email : sudin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial maupun bersama – sama pengaruh pengarahan, koordinasi terhadap semangat kerja pegawai serta menganalisis variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU, Hasil analisis regresi dan korelasi antara pengarahan terhadap semangat kerja pegawai menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 10.080 + 1.005X_1 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.806. Hasil analisis regresi dan korelasi antara koordinasi terhadap semangat kerja pegawai menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 25.573 + 0.575 X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.667. Hasil analisis regresi berganda dan korelasi antara pengarahan dan koordinasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 9.169 + 0.822X_1 + 0.184X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.821 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa pengarahan dan koordinasi secara simultan dapat memprediksi semangat kerja pegawai, hal ini dipertegas dari analisis koefisien determinasi (Adjusted Rsquare) sebesar 0.651 atau 65.1%. Penelitian ini dilakukan kepada 32 orang responden dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan software SPSS.

Kata kunci : Pengarahan, Koordinasi, Semangat Kerja

1. PENDAHULUAN

Organisasi bisa berdiri diawali adanya beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Jadi apabila tujuan itu membawa kebaikan bagi anggota maupun masyarakat, namun ciri organisasi itu sama. Sebagaimana dikemukakan James I. Gibson (1989:3) perilakunya terarah pada tujuan (directed behavior). Artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama..

Sejalan dengan perkembangan organisasi menuntut kerja organisasi yang optimal. Adapun kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya jenis anggota organisasi itu sendiri. Jenis anggota organisasi meliputi kurang mampu melaksanakan pekerjaan diperlukan pelatihan, sehingga kemampuan / keterampilan kerja meningkat. Anggota yang mampu melaksanakan pekerjaan, dilakukan pengembangan sehingga pengetahuan meningkat.

Selanjutnya dapat dilihat organisasi di lingkungan pemerintah. Diperlukan adanya pengarahan guna mengambil satu langkah dalam menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang dipandang perlu seperti menetapkan tugas, wewenang,

pendelegasian wewenang, dan tanggung jawab yang menjadi keinginan perusahaan, pimpinan menghendaki para pegawainya mempunyai loyalitas. Tanggung jawab yang tinggi di dalam pelaksanaan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Fungsi pengarahan pada sebuah organisasi sangat penting adanya. Karena dengan adanya fungsi-fungsi tersebut sebuah organisasi akan berjalan rapi sesuai dengan yang diharapkan dan hal ini secara tidak langsung mempengaruhi disiplin kerja dari pegawai yang ada. Jika hal ini diabaikan maka menyebabkan dampak negatif dalam melaksanakan aktivitas serta akan menghambat tujuan perusahaan.

Tujuan organisasi dapat dicapai jika semua anggota organisasi yang mempunyai kesediaan untuk bekerjasama dan kegiatan mereka dapat dikoordinir dengan baik, agar tidak terjadi kesimpang siuran dan tumpang tindih atau kekosongan serta kehampaan tindakan dalam pekerjaan. Dengan kata lain prinsip yang harus menjadi landasan dari semua kerjasama adalah koordinasi. Jelaslah bahwa koordinasi sangat penting dilakukan, dalam suatu organisasi kerjasama yang baik dalam mekanisme kerja sangat tergantung pada hubungan timbal balik antar pimpinan dengan para staf maupun sesama pegawai. Kegiatan koordinasi berlaku untuk semua unit pekerjaan, dimana tiap-tiap unit pekerjaan yang dilakukan oleh berbagai orang dapat berlangsung dengan serasi dan seimbang ke arah yang diinginkan, maka seorang pimpinan harus dapat melaksanakan suatu tindakan koordinasi.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Pengarahan

Fungsi pengarahan atau directing merupakan salah satu unsur di dalam fungsi-fungsi manajemen. Salah satu fungsi manajemen yang dibahas disini adalah fungsi pengarahan atau directing. Directing merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha usaha anggota –anggota dari suatu kelompok , sehingga melalui tugas tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya. Semua usaha kelompok menghendaki pengarahan apabila ingin secara sukses mencapai tujuan akhir kelompok tersebut.

Setiap anggota kelompok harus memiliki informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Untuk maksud tersebut maka rencana – rencana yang sudah dibuat diberitahukan kepada semua anggota dalam bentuk instruksi dan perintah yang disampaikan secara resmi. Pengarahan yang baik bukanlah suatu bentuk kediktatoran Adat dan kebiasaan berpengaruh terhadap semua bentuk pengarahan.

Pengertian pengarahan menurut GR. Terry (2010, hlm: 18) adalah: “ Directing merupakan pengarahan yang diberikan kepada bawahan sehingga mereka menjadi pegawai yang berpengetahuan dan akan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Directing juga mencakup kegiatan yang dirancang untuk memberi orientasi kepada pegawai , misalnya menyediakan informasi tentang hubungan antar bagian, antara pribadi dan tentang sejarah , kebijaksanaan dan tujuan perusahaan.Lagi pula, penugasan – penugasan menjabarkan kebutuhan bantuan untuk memperbaiki pelaksanaan tugas dan menyediakan jalur-jalur komunikasi yang diperlukan.

Sedangkan pengertian pengarahan atau penggerakan menurut Yayat Herujito (2010, hlm:27) adalah:

“ Kegiatan menggerakkan anggota-anggota kelompok untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing”.

Memberi pengarahan yang efektif dapat dilaksanakan oleh seorang untuk satu kelompok. Biasanya dilakukan oleh seorang manajer yang melakukannya, karena ia:

1. Mengetahui bawahan
2. Mengetahui keahlian dan kemampuannya
3. Mengerti akan kapasitas dan keinginan-keinginannya
4. Mengetahui apa yang dapat dihasilkan
5. Telah mengamati sikap hidupnya.

Dengan semua latar belakang tersebut, manajer akan mampu untuk memilih teknik untuk memberikan pengarahan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dengan cara yang terbaik.

Pengertian Koordinasi

Didalam melaksanakan suatu pekerjaan harus ada keselarasan antara orang – orang dan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan tertentu. Jadi dalam hal ini mengkoordinasikan semua unsure manajemen biasanya dirumuskan dengan 6 M.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2001 Hlm :21) unsure-unsur manajemen terdiri dari:

1. Man
Tenaga manusia, baik tingkat eksekutif maupun operatif.
2. Money
Uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Methode
Cara-cara yang digunakan untuk mencapai tujuan.
4. Materials
Bahan – bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
5. Machine

Mesin-mesin atau alat-alat yang digunakan untuk mencapai tujuan Koordinasi dapat diartikan menggerakkan segala usaha organisasi untuk melaksanakan usaha sebanyak mungkin atau usaha mencegah terjadinya kekacauan, percekocokan, kekembaran atau kekosongan pekerjaan.

Orang – orang yang melakukan koordinasi adalah manajer sebagai koordinator sehingga seorang manajer harus menggerakkan serta mengkoordinasi orang – orang, alat, bahan-bahan, uang, metode, mesin-mesin dan lain-lain untuk mencapai tujuan yang dikehendaki atau mampu untuk menggerakkan serta mengkoordinasi unsure-unsur manajemen.

Adapun definisi koordinasi menurut G.R Terry dikutip dari buku karangan Malayu SP. Hasibuan (200 : Hlm. 86) “ Suatu usaha yang sinkron / teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah di tentukan”.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa koordinasi mempunyai arti pernyataan manusia dan meliputi :

1. Jumlah usaha baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
2. Waktu yang tepat dari usaha ini.
3. Penentuan arah usaha-usaha ini.

Sedangkan pengertian koordinasi menurut Awaludin Djamin yang dikutip dari buku karangan Malayu S.P Hasibuan (200 : Hlm. 86) “ Suatu usaha kerja sama antar badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas – tugas tertentu sedemikian rupa, sehingga saling mengisi , saling membantu dan saling melengkapi “.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat bukanlah datang dari negeri tak bertuan, tetapi setiap kali datang, semangat dapat menyelesaikan masalah kehidupan, karena semangat merupakan salah satu emosi terbesar, yang secara otomatis akan membuat kita memiliki pandangan yang positif. Jadi, tentu saja setiap orang bisa mendapatkan semangat itu tanpa harus mengeluarkan uang untuk membayarnya. Sebaliknya dengan semangat kita bisa mendapatkan hasil yang luar biasa.

Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi akan dapat mengambil tindakan - tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Menurut Alex. S. Nitisemito, (2009 ; 160) pengertian semangat kerja adalah “ Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Menurut Alex. S. Nitisemito, (2009 ;161), beberapa indikator turunnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

1. Turun atau rendahnya Produktivitas kerja
Turunnya Produktivitas kerja dapat diukur dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.
2. Tingkat Absensi yang naik atau tinggi
Tingkat absensi yang tinggi atau naik juga merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja sebab umumnya bila semangat dan kegairahan kerja turun maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja. Apalagi bilamana kompensasi yang diterimanya dipotong waktu mereka tidak masuk. Namun demikian untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut dilihat dari absensi secara rata-rata bukan perorangan.
3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
Hal ini disebabkan oleh ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai atau menyenangkan.
4. Tingkat kerusakan yang tinggi
Naiknya tingkat kerusakan yang merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja menunjukkan bahwa perhatian pegawai dalam pekerjaan berkurang.
5. Kegelisahan dimana-mana
Kegelisahan terjadi bila semangat dan kegairahan kerja turun. Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan, keluh kesah dan lain-lain.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Dalam suatu perusahaan yang sering terjadi tuntutan maka perusahaan harus waspada karena tuntutan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja.

7. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah bilamana terjadi pemogokan karena pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakmampuan, kegelisahan dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pada hakekatnya adalah faktor Intern yang timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri dan faktor Ekstern yang datang dari luar diri pegawai, seperti pimpinan dan lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU. Variabel yang diteliti oleh peneliti ada dua yaitu variabel pertama adalah variabel bebas yang terdiri dari variabel pengarahan dan koordinasi, sedangkan variabel yang kedua adalah variabel terikat yaitu variabel semangat kerja pegawai dengan melakukan tehnik analisis data sebagai berikut :

Teknik Analisis Data

1. Skala Likert

R. S Likert mengembangkan prosedur penskalaan dimana skala mewakili suatu countinum bipolar, pada ujung sebelah kiri dengan angka rendah menggambarkan jawaban yang negative, sedangkan ujung sebelah kanan dengan angka besar / tinggi yang menggambarkan jawaban yang positif. Format likert dirancang untuk memungkinkan responden menjawab dalam berbagai tingkatan pada setiap butir yang menguraikan variabel – variabel yang diteliti. Format Check List yang memberikan jawaban (Ya) atau (Tidak) dengan kisaran skala antara 1 sampai dengan 5.

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | : Skor 5 |
| 2. Setuju (S) | : Skor 4 |
| 3. Kurang Setuju (KS) | : Skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | : Skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | : Skor 1 |

2. Analisis Validitas

Validitas menunjukkan tingkat yang digunakan sebagai bukti pendukung kesimpulan yang ditarik dari nilai yang diturunkan dari tingkat dimana skala mengukur sesuatu yang harus diukur. Suatu data dikatakan valid apabila nilai corrected item lebih besar dari nilai r tabel dengan $df = n - 2$ atau Validitas instrument ketiga variabel dinilai dengan cara menghitung data dengan rumus Pearson Product Moment dalam program Komputer SPSS. Butir pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid jika nilai Pearson Product Moment $> r$ Tabel yang ditandai dengan (*) dan (**). Angka kritis korelasi tabel (Tabel r) adalah 0,361. Angka ini diperoleh dari tabel r-product moment pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $N = 32$

(sesuai jumlah responden). Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir pertanyaan / pernyataan berada dibawah 0,361 maka dinyatakan tidak valid.

3. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas adalah reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas digunakan sebagai seberapa jauh pengukuran bebas dari varian kesalahan dalam memperkirakan kehandalan dari variabel yang diteliti, peneliti menggunakan metode Cronbach Alpha dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS. Suatu instrument variabel dikatakan handal jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. uji reliabilitas pengarahannya didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.692, uji reliabilitas koordinasi didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.743 sedangkan semangat kerja setelah dilakukan uji reliabilitas didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.679.

4. Analisis Korelasi dan Regresi

Menggunakan pengujian asosiatif yang bertujuan mengetahui hubungan dua variabel, analisis regresi serta untuk mencari persamaan. Untuk mengukur pengaruh hubungan antar variabel digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Nilai koefisien berkisar antara -1 dan 1, semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variabel tersebut semakin lemah. Sedangkan pengujian regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel – variabel yang diteliti menggunakan regresi linier berganda dan regresi linier sederhana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Linearitas Pengaruh Pengarahan (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji perhitungan uji linearitas dengan program SPSS untuk variabel pengarahannya (X1) terhadap Semangat kerja pegawai (Y) diperoleh nilai sig deviation from linearity sebesar $0.337 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara pengarahannya (X1) terhadap Semangat Kerja pegawai (Y) Linear.

b. Uji Linearitas Pengaruh Koordinasi dan Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk variabel koordinasi (X2) terhadap Semangat kerja pegawai (Y) diperoleh nilai sig deviation from linearity sebesar $0.853 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara koordinasi (X2) terhadap Semangat Kerja pegawai (Y) Linear.

1. Analisis Regresi Berganda

a. Pengaruh Pengarahan (X1) dan Koordinasi (X2) secara bersama-sama terhadap Semangat kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi ganda maka persamaan regresi linear ganda pengaruh antara Pengarahan (X1), Koordinasi (X2) dan Semangat kerja Pegawai (Y) adalah :

$$\hat{Y} = 9.169 + 0.822X_1 + 0.184X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 9.169 artinya jika mengabaikan variabel pengarahannya dan koordinasi maka skor semangat kerja pegawai 9.169. koefisien regresi pengarahannya (X1) adalah 0.822 artinya setiap penambahan satu satuan skor pengarahannya (X1) akan meningkatkan skor semangat kerja pegawai sebesar 0.822 dengan menjaga skor koordinasi (X2) adalah 0.184 artinya setiap penambahan satu satuan skor

koordinasi akan meningkatkan skor semangat kerja pegawai sebesar 0.184 dengan menjaga skor koordinasi (X2) tetap/konstan.

b. Pengaruh antara Pengarahan (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sederhana, maka persamaan regresi linear sederhana pengaruh antara pengarahan (X1) terhadap Semangat Kerja pegawai (Y) adalah :

$$\hat{Y} = 10.080 + 1.005X1 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 10.080 dan koefisien regresi pengarahan adalah 1.005 artinya jika tidak ada pengarahan maka skor semangat kerja pegawai sebesar 10.080, sedangkan penambahan satu satuan skor pengarahan akan meningkatkan skor semangat kerja pegawai sebesar 1.005.

c. Pengaruh Koordinasi (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sederhana, maka persamaan regresi linear sederhana pengaruh antara koordinasi (X2) terhadap Semangat Kerja pegawai (Y) adalah :

$$\hat{Y} = 25.573 + 0.575X2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 25.573 dan koefisien regresi koordinasi adalah 0.575 artinya jika tidak ada koordinasi maka skor semangat kerja pegawai sebesar 25.573, sedangkan penambahan satu satuan skor koordinasi akan meningkatkan skor semangat kerja pegawai sebesar 0.575.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Secara bersama – sama Pengarahan (X1) dan Koordinasi (X2) secara bersama-sama terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU, namun pengarahan pengaruhnya lebih dominan dibandingkan dengan koordinasi yaitu $\hat{Y} = 9.169 + 0.822X1 + 0.184X2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.821 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa pengarahan dan koordinasi secara simultan dapat memprediksi semangat kerja pegawai.
- 2) Uji seluruh variabel yang diteliti dinyatakan valid dan reliable yaitu uji reliabilitas pengarahan didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.692, uji reliabilitas koordinasi didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.743 dan uji reliabilitas semangat kerja didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.679 dengan standar nilai realibilitas Cronbach Alpha > 0,6

Dari hasil dan pembahasan maka disarankan:

- 1) Bagi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU, agar dapat meningkatkan semangat kerjanya secara optimal khususnya dalam memahami tahapan pekerjaan yang harus dilakukan, melaksanakan tugas sesuai persyaratan teknis serta mampu meningkatkan kreatifitas dalam dirinya.
- 2) Bagi Pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten OKU disarankan agar dapat memperbaiki dan meningkatkan lagi semangat kerja pegawai dengan lebih memperhatikan pengarahan dan koordinasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allan, Jane, 1991. Mengatasi Masalah Manusia di dalam Organisasi. Jakarta: Binarupa, aksara.
- Anwar, Dessy, 2001. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Surabaya: Karya Abditama.
- Arep, Ishak. Tanjung. Hendri. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buyung A. Safei, 2003. Evaluasi Kinerja (Performance Apraisale) tentang Kinerja dan Evaluasi Kinerja (Bahan kuliah MM Trisna Negara Belitang).
- Handoko, Hani T, 1985. Manajemen, BPFE, Yogyakarta.
- Program Pascasarjana STIE Trisna Negara, 2019. Pedoman Penyusunan Tesis MM STIE Trisna Negara Cetakan ke-18, Belitang
- Robbines, Steven P. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, B. 2002. Panduan Riset Perilaku Konsumen, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Stephen P. 1998. Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhalids.
- Stoner, James AF., R. Edward Freeman, Daniel R G R. Gilbert Jr., Manajemen, 1996. Diterjemahkan Sindiro. PT. Prenhalido, Jakarta.
- Umar Husein, 2000. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar Husein, 2003. Metode Riset Bisnis. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.